

## Motivasi Kerja Dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak

Niken Paramita, Mulyani, dan Shanty Komalasari  
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and job insecurity in contract employees in private companies. The method used in this research is the descriptive quantitative research method. The subjects in this study were employees with contract status in the company with 15 contract employees. Sampling using saturated sampling technique because the population is used as a whole as the research sample. The data used is quantitative data with data collection using a questionnaire method in the form of a scale and interviews. The research quantitative data were analyzed using a descriptive statistics test with a mean value of 46.93 and a standard deviation of 5.812 for work motivation and a mean value of 38.13 and a standard deviation of 4.406 for job insecurity. The results of the correlation calculation using the Spearman rank correlation coefficient test are known to be the Sig. (2-tailed) of 0.356. Meanwhile, the correlation coefficient value is 0.257 so it can be interpreted that the level of strength of the correlation coefficient relationship between work motivation variables and job insecurity is at a very low level. The percentage of effective contribution of work motivation affecting job insecurity based on the results of the determination test is only 0.054 or 5.4% and the remaining 94.6% is influenced by other factors not included in this study.*

*Keywords: Work Motivation; Job Insecurity; Contract Employees.*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan berstatus kontrak pada perusahaan dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 15 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena populasi digunakan secara keseluruhan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan metode angket berupa skala dan wawancara. Data kuantitatif penelitian dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif dengan nilai *mean* 46,93 dan standar deviasi 5,812 untuk motivasi kerja dan nilai *mean* 38,13 dan standar deviasi 4,406 untuk *job insecurity*. Hasil perhitungan korelasi menggunakan uji koefisien korelasi *spearman rank* diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,356. Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,257 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* berada pada tingkat yang sangat rendah. Persentase kontribusi efektif motivasi kerja terhadap *job insecurity* berdasarkan hasil uji determinasi hanya 0,054 atau 5,4% dan sisanya 94,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; *Job Insecurity*; Karyawan Kontrak.

Ketatnya persaingan pada masa kini yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produk mengakibatkan timbulnya pilihan untuk menangani permasalahan yang muncul dalam perusahaan, salah satunya dengan menerapkan ikatan kerja yang elastis. Dimana perusahaan mampu dengan mudah menerima dan memberhentikan karyawannya berdasarkan dengan kepentingan tanpa adanya kebijakan yang sulit. Salah satu struktur perjanjian kerja yang diterapkan dalam hal tersebut adalah dengan memberlakukan sistem perjanjian kerja kontrak. Karyawan dengan sistem perjanjian kerja kontrak bisa diartikan sebagai karyawan yang memiliki pekerjaan dengan batas atau dalam waktu tertentu berdasarkan pada perjanjian antara perusahaan dan karyawan.

Pada kenyataannya, dengan munculnya metode kontrak kerja ini menyebabkan beberapa masalah. Hal ini didukung dengan pernyataan Sutedi yang menjelaskan bahwa sistem kerja kontrak justru membuat pekerja lebih banyak rugi, dikarenakan hubungan kerja yang memiliki sifat kontrak, bayaran atau gaji rendah, jaminan sosial memiliki minimal, dan tanpa *job security* atau rasa aman dalam pekerjaan, serta tidak adanya jaminan dalam pengembangan karir (Dhiba, 2018). Ketidakpastian status hubungan kerja di masa datang menyebabkan karyawan kontrak merasa tidak aman dalam pekerjaannya. Sedangkan dengan terus berkembangnya teknologi yang serba cepat sehingga menuntut perusahaan harus bisa terus dapat efektif dan efisien agar perusahaan dapat tetap terus bersaing dan maju serta berkembang, sehingga yang sangat menentukan adalah kinerja dari SDM yang dalam arti pada hal ini adalah karyawan. Pekerja yang memiliki perasaan aman serta tenang ketika bekerja maka dapat memberikan pengaruh pada produktivitas dan kinerjanya yang akan menjadi tinggi, sehingga hal tersebut memberikan dampak positif pada perusahaan. Oleh karena itu merasa aman merupakan poin penting dalam bekerja dan setiap karyawan harus memilikinya. Rasa aman dalam bekerja (*job security*) adalah aspek penting yang wajib didapatkan oleh pekerja, karena apabila tidak adanya rasa aman sehingga timbul rasa tidak aman yang dirasakan karyawan ketika bekerja (*job insecurity*) dapat membuat karyawan menjadi gelisah, terancam merasa tidak dilindungi dalam pekerjaannya tentu akan membawa dampak buruk bagi perusahaan tersebut.

*Job insecurity* lebih besar dirasakan oleh karyawan kontrak karena karyawan yang sifat kerjanya sementara serta dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang terbatas tentu menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja atau yang istilahnya sering disebut dengan *Job Insecurity*, yaitu saat karyawan merasakan tidak adanya rasa aman pada pekerjaannya dikarenakan timbulnya resiko bahwa kedepannya tidak dapat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tempatnya bekerja (Pangat, 2013). Hal ini sesuai dengan penjelasan Green yang menjelaskan bahwa *job insecurity* adalah kegelisahan dalam bekerja, dan merupakan suatu situasi atas ketidakpastian pekerjaan yang terus berlanjut serta menimbulkan rasa tidak senang (Bonita & Nurtjahjanti, 2016). Sejalan dengan hal tersebut di dalam Islam rasa tidak aman dan tidak tenang akan menimbulkan perasaan gelisah di dalam hati, jiwa dan pikirannya sehingga hal tersebut dapat mengganggu kegiatan seseorang dalam menjalani kehidupannya sehari-hari, seperti yang dijelaskan dalam Q.S. al-An'am/6:132 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

*Artinya : "Dan masing-masing orang akan mendapatkan derajat-derajat (seimbang) sesuai dengan yang telah dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak pernah lengah dari apa yang mereka kerjakan."*

Rasa aman dalam bekerja (*job security*) memiliki peranan penting dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan (Kaniawati & Safitri, 2014). Seorang karyawan kontrak akan merasa tidak aman dalam pekerjaannya dikarenakan status kelanjutan hubungan kerja yang tidak pasti, sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu hubungan kerja tetap berlanjut, maka karyawan terdorong untuk dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja agar tujuannya dapat terpenuhi (Jatmiko & Swasto, 2015). Apabila tingkat motivasi dalam bekerja pada karyawan semakin tinggi maka rasa tidak aman akan berkurang, hal ini didukung dengan penjelasan Martoyo bahwa Motivasi kerja merupakan suatu hal yang bisa menumbuhkan suatu keinginan atau rasa semangat dalam bekerja (Hastono & Handoyo, 2013). Seorang karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya, banyak meluangkan waktu untuk pekerjaannya, dan mengerahkan segala kemampuannya baik itu untuk mencapai tujuannya atau mendapatkan tujuan perusahaan (Arif, 2018)

Motivasi kerja mempunyai komponen-komponen, dimana jika komponen tersebut bisa dipenuhi maka tingkat motivasi kerja seseorang akan meningkat. Terdapat tiga komponen utama yang terkandung dalam motivasi kerja yaitu, penggerak (*energizing*), perilaku, tujuan serta insentif. Penggerak akan muncul jika seseorang tersebut memiliki suatu keinginan demi mendapatkan suatu keinginan tersebut, yang disebut sebagai motif yang merupakan alasan timbulnya perilaku. Perilaku dapat digerakkan dari tujuan dimana hal tersebut dapat memenuhi kehendak atau keinginan karyawan (Wijono, 2011). Salah satu keinginan yang dimiliki oleh karyawan kontrak adalah agar hubungan kontrak kerja dengan perusahaan dapat terus terjalin, sehingga untuk mendapatkan keinginan tersebut karyawan kontrak memotivasi dirinya dalam bekerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait hubungan motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak.

### Metode

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) serta pendekatan yang dipakai untuk penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan dengan status kontrak yang berjumlah 15 orang karyawan kontrak. Cara yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan cara *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan metode sampel ketika populasi peneliti gunakan secara keseluruhan untuk sampel. Biasanya dilakukan apabila total keseluruhan dari populasi jumlahnya kurang 30 orang (Sugiyono, 2011). Sehingga yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 15 orang karyawan kontrak pada perusahaan tersebut. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala psikologi yaitu skala *job insecurity* dan skala motivasi kerja. Skala *job insecurity* disusun berdasarkan komponen *job insecurity* menurut Ashford dalam Halungunan (2015) dan skala motivasi kerja disusun berdasarkan dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam Asriyanto (2013).

Tabel 1  
Skala dan Aspek Penelitian

Skala	Aspek Penelitian
<i>Job Insecurity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arti pekerjaan untuk seseorang</li> <li>- Kemungkinan perubahan negatif terhadap aspek kerja</li> <li>- Tingkat ancaman terhadap kemungkinan terjadinya kejadian negatif yang mungkin memberikan pengaruh pada aspek kerja seseorang</li> <li>- Tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang karyawan rasakan ketika sedang terancam</li> <li>- Tidak berdaya (<i>powerless</i>)</li> </ul>
Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan akan fisiologis</li> <li>- Kebutuhan akan keamanan</li> <li>- Kebutuhan akan sosial</li> <li>- Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>- Kebutuhan akan aktualisasi diri</li> </ul>

Hasil uji validitas pada skala *job insecurity* didapatkan item yang valid berjumlah 15 item valid dan 25 item tidak valid, peneliti menggunakan 15 item yang telah valid untuk digunakan sebagai skala *job insecurity*. Kemudian untuk hasil uji validitas pada skala motivasi kerja didapatkan item yang valid berjumlah 23 item valid dan 17 item tidak valid, peneliti hanya menggunakan 15 item dari 23 item yang telah valid untuk digunakan sebagai skala motivasi kerja. Berdasarkan pada hasil uji perhitungan reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* didapatkan hasil untuk skala *job insecurity* sebesar 0,819 dan skala motivasi kerja sebesar 0,893. Artinya data yang digunakan untuk skala *job insecurity* dan skala motivasi kerja sudah reliabel atau bisa dipercaya untuk kemudian skala dapat peneliti lanjutkan untuk diteliti.

Selain penggunaan skala, peneliti juga menggunakan metode wawancara awal sebagai data pendukung. Analisis data pada penelitian ini yaitu dengan analisis *descriptive statistic*. Serta menggunakan uji hipotesis korelasi *spearman rank*. Korelasi merupakan metode statistik

yang digunakan dalam hal untuk menemukan suatu hubungan diantara dua maupun lebih variabel yang dilakukan penelitian. Kedua variabel yang nanti diteliti hubungannya disebut variabel independen (variabel X) serta variabel dependen (variabel Y). Peneliti menetapkan variabel independen atau variabel X sebagai motivasi kerja dan variabel dependen atau variabel Y sebagai *job insecurity*. Pengujian pada dua variabel ini menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai taraf signifikansi  $< 0,05$  berarti ditemukan korelasi atau hubungan, apabila nilai taraf signifikansi  $> 0,05$  berarti tidak ditemukan korelasi maupun hubungan. Uji determinasi diterapkan dalam penelitian dengan menerapkan *SPSS 19.0 for windows* untuk mengetahui sebesar apa persentase kontribusi efektif variabel bebas (motivasi kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (*job insecurity*).

### Hasil

Responden pada penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan kontrak dalam penelitian ini terbagi menjadi dua karakteristik yaitu karakteristik pertama karyawan kontrak 1 (*contract 1*) adalah karyawan kontrak yang bekerja pada 1 (satu) hingga 6 (enam) bulan pertama masa kontrak, dan karakteristik kedua karyawan kontrak 2 (*contract 2*) adalah karyawan kontrak yang bekerja pada 7 (tujuh) hingga 12 (dua belas) bulan masa kerja kontrak. Secara keseluruhan karyawan kontrak berjumlah 15 orang, sehingga dikarenakan jumlah responden kurang dari 30 orang maka kemudian peneliti menggunakan metode sampel jenuh, yaitu ketika populasi penelitian digunakan secara keseluruhan untuk sampel (Sugiyono, 2011).

Hasil dari deskriptif statistik untuk skala 1 motivasi kerja diperoleh nilai dari *mean* pada skala motivasi kerja yaitu 46,93 dan *standard deviation* 5,812. Sehingga untuk tahapan berikutnya peneliti dapat membuat kriteria tingkatan sesuai dengan pedoman yang sudah ada. Untuk lebih jelasnya berikut adalah tabel kategorisasi dari skala 1 motivasi kerja:

Tabel 2  
Tingkatan Frekuensi Subjek Skala Motivasi Kerja

Kategori	Norma	Frekuensi	Rentang Nilai
$X < 41,118$	Rendah	3	20,0%
$41,118 \leq X \leq 52,742$	Sedang	10	66,7%
$X > 52,742$	Tinggi	2	13,3%

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja frekuensi subjek terbanyak ada pada tingkat sedang dengan total 10 subjek serta total persentase 66,7% pada tingkat tinggi sebanyak 2 subjek serta total persentase 13,3% dan pada frekuensi rendah sebanyak 3 subjek serta total persentase 20,0%. Sehingga bisa diartikan dari ketiga kategori tersebut, tingkat sedang memiliki frekuensi subjek terbesar yaitu dengan total 10 subjek dan total persentase sebesar 66,7%. Berikut adalah tabel rekapitulasi data skor setiap subjek pada skala motivasi kerja.

Hasil dari deskriptif statistik untuk skala 2 *job insecurity* dapat diketahui nilai dari *mean* untuk skala *job insecurity* yaitu 38,13 dan *standard deviation* 4,406. Sehingga untuk tahapan berikutnya peneliti dapat membuat kriteria tingkatan sesuai dengan pedoman yang sudah ada. Untuk lebih jelasnya berikut adalah tabel kategorisasi dari skala 2 *job insecurity*:

Tabel 3  
Tingkatan Frekuensi Subjek Skala *Job Insecurity*

Kategori	Norma	Frekuensi	Rentang Nilai
$X < 33,724$	Rendah	3	20,0%
$33,724 \leq X \leq 42,536$	Sedang	9	60,0%
$X > 42,536$	Tinggi	3	20,0%

Berdasarkan pada tabel 3 diketahui bahwa pada variabel *job insecurity* frekuensi subjek terbanyak ada pada tingkat sedang dengan total 9 subjek serta total persentase 60,0% pada tingkat tinggi sebanyak 3 subjek serta total persentase 20,0% dan pada frekuensi rendah sebanyak 3 subjek serta total persentase 20,0%. Sehingga bisa diartikan dari ketiga kategori tersebut, tingkat sedang memiliki frekuensi subjek terbesar yaitu dengan total 9 subjek dan total

persentase sebesar 60,0%. Berikut adalah tabel rekapitulasi data skor setiap subjek pada skala *job insecurity*.

Untuk mendapatkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dengan uji korelasi *spearman rank* untuk menguji hubungan dari kedua variabel yang diteliti, yaitu hubungan motivasi kerja (variabel X) dengan *job insecurity* (variabel Y). Perhitungan uji *spearman rank* menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity*. Adapun hasil untuk uji *spearman rank* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4  
Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank*

			Motivasi Kerja	<i>Job Insecurity</i>
Spearman' s rho	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,257
		Sig. (2-tailed)		,356
		N	15	15
	<i>JOB INSECURITY</i>	Correlation Coefficient	,257	1,000
		Sig. (2-tailed)	,356	
		N	15	15

Berdasarkan pada tabel 4 didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sejumlah 0,356 sehingga nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ( $0,356 > 0,05$ ). Kemudian bisa diartikan tidak ditemukan hubungan yang signifikan dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity*. Berdasarkan pada tabel tersebut peneliti juga mendapatkan hasil koefisien korelasi sejumlah 0,257. Dapat diartikan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* ialah sangat rendah, dikarenakan 0,257 ada pada kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat rendah yakni 0,00 hingga 0,25. Angka koefisien korelasi berdasarkan pada hasil uji korelasi *spearman rank* dalam tabel tersebut memiliki nilai positif yakni 0,257. Kemudian dapat diartikan hubungan dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* mempunyai sifat searah, yakni ketika motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan uji determinasi dengan bantuan program *SPSS 19.0 for Windows* untuk mencari tahu seberapa besar persentase sumbangan efektif pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (*job insecurity*). Adapun hasil dari uji analisis determinasi sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,232	,054	-,019	4,44730

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui hasil *R Square* sejumlah 0,054 maupun 5.4%. Dapat diartikan persentase kontribusi efektif motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap *job insecurity* ialah sejumlah 5.4% serta 94.6% sisanya mendapat pengaruh dari faktor lainnya yang tidak menjadi pembahasan dalam penelitian. Berikut adalah tabel rangkuman uji korelasi *Spearman Rank*:

Tabel 6  
Rangkuman Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank*

Sig (2-tailed)	R Square	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kesimpulan
0,356	0,054	0,257	Sig $\geq$ 0,05	Tidak Signifikan

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,356. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,257 dapat diartikan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* ialah sangat rendah. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak yakni "Tidak Ditemukan Hubungan Negatif Signifikan Antara Motivasi Kerja dengan Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak di Perusahaan Swasta."

### Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki hubungan dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak

di perusahaan swasta. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Markus dan Jatmika didapatkan hasil yakni terdapat hubungan negatif yang signifikan ( $r = -0,629$  serta  $p = 0,000$ ) antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi (Markus, 2017). Penelitian Nopiando didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan ( $r = -0,440$  serta  $p = 0,000$ ) antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologi karyawan *outsourcing* (Nopiando, 2012).

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yaitu terdapat hubungan negatif motivasi kerja terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta untuk menjawab rumusan masalah yang pertama. Pada penelitian ini peneliti menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* untuk membantu dalam melakukan perhitungan yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan pada hasil perhitungan korelasi menggunakan uji koefisien korelasi *spearman rank* didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,356. Sehingga berdasarkan pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak yaitu tidak ditemukan hubungan negatif signifikan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta. Sementara itu hasil koefisien korelasi sejumlah 0,257 yang artinya tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah sangat rendah, dikarenakan 0,257 ada pada kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat rendah yakni 0,00 hingga 0,25 dan diketahui koefisien korelasi berdasarkan pada hasil uji korelasi *spearman rank* memiliki nilai positif yakni 0,257 serta hasilnya bersifat searah, yakni apabila motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Selain untuk mengetahui hubungan dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* yang berada pada rumusan masalah pertama dalam penelitian. Pada penelitian ini, peneliti juga ingin mengetahui bagaimana tingkat *job insecurity* pada karyawan kontrak sesuai dengan rumusan masalah kedua pada penelitian ini. Berdasarkan pada nilai *mean* untuk skala *job insecurity* yaitu sebesar 38,13 dan *standard deviation* sebesar 4,406. Dari hasil *mean* dan *standard deviation* dapat diketahui frekuensi responden terbanyak ada pada kategori sedang yaitu total 9 subjek dengan total persentase 60,0%. Kemudian pada tingkat tinggi sebanyak 3 subjek dengan total persentase 20,0% dan pada frekuensi rendah sebanyak 3 subjek dengan total persentase

20,0%. Secara umum *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan tersebut ada pada kategori sedang.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt *job insecurity* merupakan rasa tidak berdaya (*powerless*) untuk mempertahankan kelangsungan atas suatu pekerjaan akibat dari ancaman situasi pada pekerjaan (Halungunan, 2015). Saylor menyampaikan *job insecurity* bisa berarti seperti sebuah perasaan tegang, cemas, was-was, stres, serta merasa tidak pasti yang berkaitan dengan sifat serta keberadaan kelanjutan suatu pekerjaan yang karyawan rasakan. Sehingga karena rasa takut yang berlebih tersebut akhirnya menimbulkan keinginan seseorang agar senantiasa bekerja lebih gigih demi terhindar dari resiko terjadinya *job insecurity* (Devitriana et al., 2017). Ashfor menjelaskan bahwa terdapat lima komponen dalam *job insecurity*. Pertama arti pekerjaan tersebut terhadap seseorang, maksudnya adalah seberapa penting apa aspek kerja tersebut terhadap seseorang sehingga dapat memberikan pengaruh dalam tingkat rasa tidak aman seorang karyawan pada pekerjaannya. Kedua kemungkinan adanya perubahan negatif terhadap aspek kerja. Ketiga tingkat ancaman terhadap kemungkinan terjadinya kejadian negatif yang memberikan pengaruh pada aspek kerja seseorang. Keempat tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang seseorang rasakan ketika kondisi sedang terancam. Kelima tidak berdaya (*powerless*) (Halungunan, 2015).

Dampak negatif yang muncul akibat dari timbulnya *job insecurity* adalah stress, rendahnya rasa puas dalam bekerja, berkurangnya komitmen serta kepercayaan pada perusahaan, dan rendahnya motivasi dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC *Centre of Bussiness* yang melakukan penelitian mengenai *job insecurity* beserta work intensification mendapatkan hasil bahwa seseorang dengan tingkat *job insecurity* tinggi nantinya dapat mempunyai motivasi kerja rendah jika dibandingkan dengan individu dengan tingkat *job insecurity* rendah (Halungunan, 2015). Merasa aman dan tenang dalam bekerja tentu akan memberikan dampak yang baik. Karena saat karyawan sudah merasa tidak adanya rasa aman dalam bekerja (*job insecurity*) maka hal tersebut bisa berdampak negatif pada perusahaan, sehingga hal tersebut membuat perusahaan rela mengeluarkan biaya agar karyawannya dapat merasa aman, tenang dan bahagia dalam bekerja. Rasa aman dalam bekerja (*job security*) memiliki peranan penting dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan

(Kaniawati & Safitri, 2014). Seorang karyawan kontrak akan merasa tidak aman dalam pekerjaannya dikarenakan status kelanjutan hubungan kerja yang tidak pasti, sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu hubungan kerja tetap berlanjut, maka karyawan terdorong untuk dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja agar tujuannya dapat terpenuhi (Mustafa, 2018).

Pada penelitian ini *job insecurity* ada dalam kategori sedang, selanjutnya peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan kontrak sesuai dengan rumusan masalah ketiga pada penelitian ini. Nilai dari *mean* untuk skala motivasi kerja sebesar 46,93 dan *standard deviation* 5,812. Berdasarkan pada hasil *mean* dan *standard deviation* dapat diketahui frekuensi subjek terbanyak ada pada tingkat sedang dengan total 10 subjek dengan total persentase 66,7%. Kemudian pada tingkat tinggi sebanyak 2 subjek dengan total persentase 13,3% dan pada frekuensi rendah sebanyak 3 subjek dengan total persentase 20,0%. Secara umum tingkat motivasi kerja pada karyawan kontrak di perusahaan swasta berada pada kategori sedang.

Motivasi yaitu suatu cara dimana semua kebutuhan yang dibutuhkan menjadikan individu terdorong untuk mengerjakan semua rangkaian aktivitas sehingga dapat membuat tercapainya suatu tujuan tertentu. Tujuan yang apabila berhasil tercapai, maka kebutuhan yang dibutuhkan dapat terpenuhi (Mustafa, 2018). Motivasi merupakan unsur terpenting dalam dunia kerja yang karyawan harus miliki. Hal ini dikarenakan motivasi adalah usaha yang seorang individu lakukan untuk mencapai tujuan yang disertai dengan kemampuan individu untuk memenuhi segala yang dibutuhkannya. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan tetap mencoba mengusahakan yang terbaik, serta berkenan untuk menyisihkan waktu serta tenaga lebih demi melakukan pekerjaannya (Arif, 2018). Menurut Mitchell motivasi kerja sebagai suatu proses psikologis yang dapat menjadi penyebab munculnya tindakan, yang memiliki arah serta berkelanjutan untuk bisa tercapainya tujuan tertentu (Setiawan, 2015). Menurut Wexley dan Yukl motivasi kerja sebagai suatu penggerak yang membuat timbulnya semangat maupun dorongan dalam bekerja. Sehingga motivasi kerja dapat dikatakan sebagai pemicu semangat dalam bekerja (Setiawan, 2015). Menurut Maslow indikator dalam motivasi kerja mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman,

kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri (Asriyanto, 2013).

Selanjutnya peneliti melakukan penghitungan untuk melihat berapa besar persentase sumbangan efektif motivasi kerja mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta untuk menjawab rumusan masalah keempat pada penelitian ini. Melalui uji determinasi menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows* didapatkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,054. Sehingga bisa diartikan persentase kontribusi efektif motivasi kerja memberikan pengaruh pada *job insecurity* hanya 5,4% sehingga berdasarkan pada hasil perhitungan uji determinasi tersebut kemudian dapat diartikan variabel motivasi kerja hanya memberikan sedikit pengaruh terhadap variabel *job insecurity* yaitu 5,4% dan 94,6% lainnya mendapatkan pengaruh oleh aspek atau faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Markus dan Jatmika *job insecurity* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi ( $r = -0,629$  serta  $p = 0,000$ ) (Markus & Jatmika, 2017). Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopiando didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan ( $r = -0,440$  serta  $p = 0,000$ ) antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologi karyawan *outsourcing* (Nopiando, 2012).

Berdasarkan hasil pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity*. Hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan uji koefisien korelasi *spearman rank* didapatkan nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,356. Nilai 0,356 lebih besar dari 0,05 ( $0,356 > 0,05$ ) yang artinya tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity*. Sehingga berdasarkan pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak yaitu "Tidak Ada Hubungan Negatif yang Signifikan Antara Motivasi Kerja dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak Di Perusahaan Swasta." Sementara itu nilai koefisien korelasi sebesar 0,257 dapat diartikan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah sangat rendah, karena 0,257 berada pada kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat rendah yaitu antara 0,00 hingga 0,25. Angka koefisien korelasi berdasarkan pada hasil uji korelasi *spearman rank* bernilai positif yaitu 0,257

sehingga dapat diartikan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* tersebut bersifat searah, yaitu apabila motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Hasil penelitian yang didapatkan menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta tersebut, hal ini berdasarkan pada hasil Sig. (2-tailed) dari uji koefisien korelasi *spearman rank* yaitu sebesar 0,356 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,356 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity*. Selain itu, kekuatan koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah rendah dan bernilai positif. Hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi pada hasil uji korelasi *spearman rank* dengan hasil 0,257 yang berada pada rentang rendah yaitu 0,00 hingga 0,25. Berdasarkan pada hasil tersebut juga nilai yang didapatkan adalah positif sehingga hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* memiliki sifat searah.

### Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian hubungan motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan kontrak di perusahaan swasta berada pada tingkat sedang yaitu 10 subjek dengan total presentase 66,7% dan tingkat *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta berada pada tingkat sedang yaitu 9 subjek dengan total presentase 60,0%. Serta diketahui bahwa tidak ada hubungan negatif antara motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta, hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,356. Sementara itu diketahui juga nilai koefisien korelasi sebesar 0,257 artinya tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah sangat rendah, 0,257 juga bernilai positif yang artinya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* tersebut memiliki sifat searah, yaitu apabila motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Persentase sumbangan efektif motivasi kerja mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan kontrak di perusahaan swasta melalui uji determinasi menggunakan program SPSS

19.0 for Windows didapatkan hasil dari perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,054 atau 5,4%. Sehingga bisa diartikan persentase kontribusi efektif motivasi kerja memberikan pengaruh pada *job insecurity* hanya 5,4% dan 94,6% lainnya mendapatkan pengaruh dari aspek atau faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini.

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini ada pada sedikitnya jumlah responden dalam penelitian yaitu dengan hanya berjumlah 15 orang karyawan kontrak yang bekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu, kendala lainnya adalah terbatasnya koleksi buku-buku yang membahas mengenai motivasi kerja dan *job insecurity*.

Kontribusi penelitian berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini berkaitan erat dengan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan, khususnya karyawan kontrak dalam meminimalisir *job insecurity*. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **Saran**

Berdasarkan pada penelitian yang telah peneliti laksanakan, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Sehingga memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin melaksanakan penelitian terkait dengan variabel motivasi kerja dan variabel *job insecurity*. Adapun saran yang peneliti berikan kepada peneliti selanjutnya adalah agar melakukan penelitian terhadap variabel lain seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang belum diteliti atau dibahas pada penelitian ini dan diharapkan pada fakultas Ushuluddin dan Humaniora serta perpustakaan Universitas Islam Negeri Antasari agar dapat memperbanyak koleksi buku-buku mengenai Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai motivasi kerja dan *job insecurity*. Untuk perusahaan terkait agar dapat meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi *job insecurity* pada karyawannya yang berstatus karyawan kontrak.

### Referensi

- Arif, F. P. (2018). Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 566–581.
- Asriyanto, N. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Bonita, R., & Nurtjahjanti, H. (2016). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang*. 5, 4.
- Devitriana, Purwaningrum, E. K., Umaroh, S. K., & Ramadhani, A. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Distres Psikologi Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Kutai Kartanegara*. *Motivasi*, 05, 14.
- Dhiba, H. F. (2018). Hubungan *Job Insecurity* dan Dukungan Keluarga dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Kontrak. *Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018*. 94.
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Hastono, H. I., & Handoyo, S. (2013). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. 02, 5.
- Jatmiko, E. D., & Swasto, B. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen)*. 8.
- Kaniawati, T., & Safitri, N. (2014). *Pengaruh Job Security Terhadap Motivasi Kerja Di Pt Freeport Indonesia*. 17.
- Markus, V. J. (2017). Hubungan *Job Insecurity* Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. KX. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 4(1), 12.
- Mustafa, S. M. (2018). Konsep Jiwa dalam al-Qur'an. *Tasfiah*, 2(1), 123.
- Nopiando, B. (2012). *Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing*. 6.
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2, 8.
- Setiawan, K. C. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divoisi Operasi PT. Pusri Palembang*. 12.

Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabet.

Wijono, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publis
07-10-2021	-	-	10-02-2022	10-02-2022

---

**Niken Paramita, Mulyani, dan Shanty Komalasari**  
**Program Studi Psikologi Islam**  
**Fakultas Ushuluddin dan Humaniora**  
**Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**  
Email: [nikenparamita.np@gmail.com](mailto:nikenparamita.np@gmail.com)