

HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. NYONYA MENEER SEMARANG

Richa Bonita, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

bonitalumbangaol@yahoo.co.id,

Abstrak

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga motivasi kerja yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan maupun lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang, dengan menggunakan *purposive sampling* didapatkan jumlah sampel sebanyak 83 orang. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala psikologi yang terdiri dari skala *Job Insecurity* (23 aitem: $\alpha=0,929$) dan Skala Motivasi kerja (20 aitem: $\alpha=0,884$). Analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif antara *Job Insecurity* dengan Motivasi Kerja ($r_{xy}=-0,223$; $p = 0,043$), maka hipotesis dapat diterima. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* maka motivasi kerja akan semakin menurun. Berlaku pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka motivasi kerja akan semakin tinggi. Koefisien determinasi menunjukkan secara simultan *job insecurity* dapat menjelaskan perubahan motivasi kerja sebesar 5% dan selebihnya 95% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *job insecurity*; motivasi kerja; karyawan

Abstract

Work motivation is something that initiates motivation or work-related behavior so that the emerged work motivation initiates an individual or employee to do something based on external stimulus, either from the superior or work environment. The research was aimed to observe the correlation between job insecurity and work motivation on employees empirically. The proposed hypothesis was there is no negative correlation between job insecurity and work motivation on employees of PT Nyonya Meneer Semarang. The population of the research was 83 employees based on purposive sampling method. The data were collected using psychological scales such as Job Insecurity scale (23 items: $\alpha=0,929$) and Work Motivation scale (20 items: $\alpha=0,884$). Data were then analyzed using regression method showing the result that there is a negative correlation between Job Insecurity and Work Motivation ($r_{xy}=-0,223$; $p = 0,043$) which means that the hypothesis can be accepted. The result means that the higher job insecurity comes in line with the lower work motivation and the lower job insecurity results in higher work motivation. Coefficient of determination shows that job insecurity is responsible for the changes in work motivation as much as 5% and the other 95% are affected by other factors.

Key words: job insecurity; work motivation; employee

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan pada bidang kesehatan diantaranya adalah perusahaan jamu tradisional. Jamu tradisional adalah obat yang bersifat herbal dimana tidak mengandung bahan kimia dan berasal dari tanaman-tanaman obat yang berkhasiat. Tak bisa dipungkiri, dunia kedokteran dan pengobatan telah berkembang pesat. Hal ini dapat dibuktikan dengan munculnya berbagai teknologi pengobatan dan obat yang bisa menyembuhkan penyakit. Namun, di balik kemajuan teknologi pengobatan itu, banyak kalangan yang justru tertarik melakukan pengobatan dengan menggunakan obat atau jamu yang berbasis alam atau herbal. Ketatnya persaingan di industri jamu berdampak pada perusahaan dimana perusahaan harus membuat strategi pemasaran yang lebih kreatif dan inovatif. Hal ini merupakan suatu proses persaingan yang sehat, dimana jika ingin bertahan dan memiliki daya saing maka perusahaan harus selalu memperbaiki dan

memperbaharui kinerjanya dari waktu ke waktu. Salah satu yang harus dimiliki perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan industri ini adalah dengan menumbuhkan rasa semangat kerja pada diri karyawan. Simamora (2004), mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh perusahaan. Manusia dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian khusus jika perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi dan juga dalam dunia kerja saat ini menuntut agar pelakunya dapat bersaing pada era globalisasi.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam setiap pekerjaannya. Dengan demikian dibutuhkan suatu motivator bagi karyawan baik berupa pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik, dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan akan memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil yang akan dicapai dapat maksimal dan meningkat. Oleh sebab itulah dibutuhkan yang namanya suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Motivasi dapat diartikan membangkitkan motif, membangkitkan dayagerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai kepuasan dan tujuan bersama (Effendy, 2003).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah seseorang yang berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meluangkan waktunya agar hasil pekerjaannya baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah adalah karyawan yang tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya hal tersebut di kemukakan oleh Kinlaw (dalam Agustini, 2007). Gellerman dikutip oleh Martharia (1999), menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kebutuhan karyawan meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup kemudian dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka menambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi seperti dalam hirarki kebutuhan Maslow kebutuhan rasa aman ada pada tingkat kedua pada piramida kebutuhan setelah kebutuhan biologis, hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan rasa aman seseorang merupakan kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi. Maslow (Siagian, 2004), membedakan kebutuhan akan rasa aman menjadi kebutuhan rasa aman secara psikologis dan kebutuhan rasa aman secara fisik.

Kebutuhan rasa aman secara psikologis para karyawan meliputi adanya jaminan kerja atau jaminan lama masa kerja, lama waktu kerja sesuai yang tertera dalam kontrak kerja memberikan jaminan perasaan aman dari adanya PHK, selain itu hubungan baik antar sesama rekan kerja, tidak hanya pergunjungan antar sesama karyawan, dan tidak adanya intimidasi antar anggota kelompok kerja tertentu, sedangkan kebutuhan rasa aman secara fisik meliputi adanya jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan, kepastian pemberian upah atau gaji, pemberian tunjangan hari tua atau pesangon masa pensiun, menciptakan perasaan aman pada karyawan dan perlindungan karyawan dalam bekerja. Akan tetapi perubahan bisa saja terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Green (2003), menyatakan *job insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari ketidakpastian pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan

mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Akibat turunnya produktivitas kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian untuk menguji secara empiris apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* di Perusahaan Nyonya Meneer. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja. Apakah karyawan tetap bekerja secara baik dan memiliki motivasi kerja ketika dalam keadaan tidak berdaya atau terancam di tempat kerja.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja pada perusahaan Nyonya Meneer Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengambilan *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan skala langsung kepada karyawan di perusahaan Nyonya Meneer Semarang dengan menggunakan metode skala Likert. Terdapat dua skala yang akan digunakan yaitu skala yaitu skala *Job insecurity* dan skala Motivasi Kerja. Model skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan skala langsung kepada karyawan di perusahaan Nyonya Meneer Semarang dengan menggunakan metode skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien korelasi antara *job insecurity* dengan motivasi kerja adalah sebesar -0,223 dengan $p = 0,043$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka motivasi kerja akan semakin rendah. Berlaku pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka motivasi kerja akan semakin tinggi. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nyonya Meneer **dapat diterima**. Tujuan penelitian dilakukan untuk menguji secara empiris hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja, akan tetapi juga untuk mengetahui besaran prediksi dari variabel prediktor terhadap kenaikan atau penurunan variabel kriterium. Hal tersebut dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi, yaitu $Y = 69,600 - 0,264X$. Arti dari persamaan tersebut yaitu variabel motivasi kerja (Y) akan berubah sebesar 0,264 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel *job insecurity*.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa PT. Nyonya Meneer Semarang tidak ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang sangat rendah, 22,9% karyawan berada pada kecenderungan kategori motivasi kerja yang rendah, 74,7% karyawan berada pada kategori motivasi kerja yang tinggi pada perusahaannya dan 2,4% karyawan berada pada kategori motivasi kerja yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa karyawan PT. Nyonya Meneer memiliki motivasi kerja yang tinggi. Terlihat dari koefisien determinasi *job insecurity* mempengaruhi motivasi kerja, adalah sebesar 0,050 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini, *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap motivasi kerja, sedangkan sisanya 95% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Sebagaimana

ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,223 dengan $p = 0,043$ ($p < 0,05$). Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka motivasi kerja akan semakin rendah. *Job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap motivasi kerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka penulis akan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain. 1) Bagi Subjek Penelitian, Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nyonya Meneer Semarang tinggi, sehingga diharapkan subjek yang terlibat dalam penelitian ini untuk tetap mempertahankan motivasi kerja yang telah dimiliki terutama dorongan untuk menyelesaikan tugas dan keinginan untuk berhasil dalam bekerja yaitu dengan cara mengingat tujuan awal mereka bekerja, misalnya mereka bekerja untuk keluarga. 2) Bagi Perusahaan perusahaan dapat memberikan *reward* berupa bonus tambahan kepada karyawan yang bekerja keras untuk menjaga motivasi kerja karyawan. 3) Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama diharapkan dapat menggali lebih dalam lagi mengenai bagaimana hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja dan juga karya tulis ilmiah ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap *job insecurity*, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggali faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, jika menghendaki untuk meneliti dengan menggunakan kedua variabel ini, maka diharapkan peneliti menggunakan subjek perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, K. (2007). Hubungan antara tingkah laku kepemimpinan dengan Motivasi kerja pada karyawan Ichi Bento Setiabudi Bandung. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Negeri Islam Bandung.
- Effendy, O. U. (2003). Ilmu, teori dan filsafat komunikasi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Green, B. (2003). Job insecurity: Towards conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3): 438 - 448.
- Martharia. (1999). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. *Skripsi*. Program Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Siagian, S. P. (2004). Teori motivasi dan aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi 3.). Yogyakarta: STIE YKPN.