

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Data yang digunakan untuk melakukan uji asumsi (uji normalitas dan uji linearitas) serta uji hipotesis dapat dilihat pada lampiran D halaman 72.

5.1.1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran item skala. Melalui hasil uji tersebut, dapat ditemukan apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung pada penelitian ini. Dua jenis uji asumsi akan dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, yaitu uji normalitas serta uji linearitas.

1. Uji Normalitas

1) Motivasi Kerja

Uji normalitas pada skala motivasi kerja karyawan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z menghasilkan nilai KSZ sejumlah 0.792 dan $p = 0.557$. Hasil menunjukkan $p > 0.05$, dapat diartikan bahwa distribusi persebaran data pada skala motivasi kerja karyawan bersifat normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran E.1.

2) *Job Insecurity*

Uji normalitas pada skala job insecurity menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z menghasilkan nilai KSZ sejumlah 0.752 dan $p = 0.623$. Hasil menunjukkan $p > 0.05$, dapat diartikan bahwa distribusi persebaran data

pada skala job insecurity bersifat normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran E.2.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas yang dilakukan menunjukkan adanya korelasi linear antara *job insecurity* dengan motivasi kerja karyawan, ditunjukkan dengan $F_{\text{linier}} = 11,717$ serta nilai $p < 0,01$. Dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *job insecurity* dengan motivasi kerja karyawan yang sangat signifikan. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada lampiran E.2.

5.1.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan serta tingkat hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja karyawan. Peneliti menggunakan metode korelasi *product moment* oleh Karl Pearson untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows. Uji yang dilakukan menghasilkan nilai $p < 0,01$ dan $r = -0,320$. Angka korelasi yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang bersifat negatif dan sangat signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan data dari 100 subjek penelitian yang memenuhi kriteria, usia partisipan didominasi umur termuda sesuai kriteria yaitu 25 tahun, kemudian usia tertua yaitu 53 tahun. Jabatan para partisipan didominasi oleh berbagai macam staff, selain itu terdapat beberapa partisipan memiliki jabatan sebagai manager.

Hasil uji hipotesis menggunakan metode korelasi *Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi

kerja karyawan saat pandemi *Covid-19*. Hasil koefisien korelasi yang diperoleh senilai $r = -0,320$ dengan nilai signifikansi $p < 0,01$ menandakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara variabel *job insecurity* dengan motivasi kerja. Karyawan yang merasakan *job insecurity* maka motivasi kerja mereka dapat menurun, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Motivasi kerja merupakan seperangkat energi dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong individu tersebut untuk melaksanakan perilaku kerja serta menentukan bentuk, arah dan jangka waktunya (Latham & Pinder, 2005). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan adalah *job insecurity*. Individu yang mengalami *job insecurity* lebih memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaan dan organisasi mereka (Adkins dkk, 2001). Tentunya setiap orang mendambakan keamanan dan kenyamanan dalam hidup, tidak lain dalam hal kerja. Namun, situasi kerja selama pandemi *COVID-19* seperti adanya PHK, *shifting*, dan WFH saat ini dapat mendukung timbulnya *job insecurity*.

Hasil pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa rasa *job insecurity* memberikan dampak negatif pada motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Cahyaningrum & Bachtiar (2005) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada penelitiannya tidaklah buruk disebabkan adanya keamanan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Aspek kerja seperti lingkungan kerja yang kondusif, gaji yang sesuai, adanya kesempatan jenjang karir, serta rasa aman dari kehilangan pekerjaan membuat karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang baik. Penelitian Hilmah (2017) juga menyatakan bahwa tidak tercapainya keamanan dalam bekerja akan menimbulkan *job insecurity* pada karyawan dan berakibat pada psikologis karyawan, sehingga karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja (Sverke dkk., 2006).

Peneliti melakukan uji korelasi antara setiap aspek *job insecurity* dengan motivasi kerja. Hasil uji antara ancaman terhadap aspek pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan menghasilkan $r = - 281$. Hasil uji antara ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan menghasilkan $r = - 292$. Hasil uji antara ketidakberdayaan dengan motivasi kerja karyawan menghasilkan $r = - 246$. Melalui hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa koefisien korelasi terbesar ada pada aspek ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan, dapat dikatakan bahwa aspek ini yang paling memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Kemudian aspek dengan korelasi paling rendah adalah ketidakberdayaan, dapat dikatakan bahwa aspek ini yang paling rendah memengaruhi motivasi kerja karyawan pada penelitian kali ini.

Ancaman terhadap aspek pekerjaan seperti gaji, jabatan, serta kesempatan promosi dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Dalam Cahyaningrum & Bachtiar (2005), karyawan yang aspek pekerjaannya terpenuhi memiliki motivasi kerja yang baik. Ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan dapat dirasakan ketika ada kemungkinan pemberhentian sementara hingga pemecatan. Hal tersebut dapat timbul saat terjadi pengurangan pegawai yang dapat memengaruhi turunnya motivasi karyawan, turunnya semangat, serta peningkatan stres (Halungunan, 2015). Bayang-bayang akan kehilangan pekerjaan tidak selalu membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan mereka, namun pekerjaan mereka bisa saja terpenuhi dengan kualitas yang tidak maksimal. Ketidakberdayaan karyawan dalam mengendalikan situasi kerja dapat mengarahkan karyawan pada hilangnya rasa percaya terhadap perusahaan, keputusan untuk meninggalkan komitmen mereka dan keluar dari pekerjaan tersebut (Halungunan, 2015), di mana karyawan sudah tidak memiliki motivasi

lagi untuk bekerja. Selama pandemi *Covid-19*, motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mendorong sikap disiplin dan berdedikasi pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji, seluruh partisipan merasakan *job insecurity* pada kategori rendah. Namun, untuk motivasi kerja, terdapat 13 partisipan masuk pada kategori rendah, 69 partisipan pada kategori sedang, dan 18 partisipan pada kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa karena seluruh partisipan tidak merasakan *job insecurity* yang tinggi maka motivasi kerja mereka cenderung pada taraf sedang dan tinggi. Kelompok umur 40 tahun ke atas masuk pada kategori motivasi kerja sedang dan tinggi. Berdasarkan peringkat, lima partisipan yang memperoleh poin motivasi kerja tertinggi terdapat pada kelompok umur 25-29. Variabel *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 10,2% terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan 89,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti gaji serta kondisi hubungan karyawan dengan rekan kerja.

Penelitian ini masih memiliki banyak kelemahan. Penyebaran skala penelitian yang dilakukan secara online menggunakan *google forms* mengakibatkan pelaksanaan pengumpulan data kurang maksimal. Peneliti tidak dapat mendampingi partisipan secara langsung dalam proses pengisian alat ukur, sehingga tidak dapat membantu secara langsung jika partisipan menemui kesulitan dalam mengisi alat ukur. Didapati pula partisipan yang mengisi alat ukur namun tidak sesuai dengan kriteria yang telah dicantumkan, sehingga dari 116 data yang masuk hanya 100 data yang dapat digunakan dalam penelitian. Selain itu, alat ukur motivasi kerja karyawan hanya mengukur motivasi kerja pada situasi secara umum dan kurang spesifik mengukur dalam konteks pandemi *Covid-19*.