

# **JOB INSECURITY DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

Dwi Hurriyati<sup>1</sup>, Apriyanti<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang  
Jl. A. Yani No. 3 Palembang  
surel: dwi.hurriyati@binadarma.ac.id<sup>1</sup>, apriyanti@gmail.com<sup>2</sup>

---

**Abstract:** The application of the contract employee system so far has had several problems, one of which is due to the employment relationship which is always in the form of non-permanent or contractual ones. Make workers feel insecure because of status uncertainty that can interfere with work motivation. Researchers are interested in conducting research to find out the relationship between job insecurity and work motivation in employees with work agreements for a certain time in a city of Palembang. The research sample used a purposive random sampling technique with a total sample of 111 people. Data collection uses a job insecurity scale and a motivation scale. Data processing techniques using simple regression analysis techniques. The results of the analysis of the research data show that the general correlation coefficient is  $r = 0.748$  with an  $R$  square = 0.560 and  $p = 0.000$  where  $p \leq 0.01$ . This shows that the hypothesis is accepted. The results of the study state that there is a very significant relationship between job insecurity and work motivation in employees with work agreements for a certain time

**Keywords :** *Job Insecurity, Work Motivation, Temporary Appointment Work Agreement*

**Abstrak :** Penerapan sistem karyawan kontrak selama ini memiliki beberapa permasalahan, diantaranya disebabkan karena hubungan kerja yang selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak. Membuat pekerja merasa tidak aman pada karena ketidakpastian status yang dapat mengganggu motivasi kerja. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada pegawai perjanjian kerja waktu tertentu disebuah di Kota Palembang. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 111 orang. Pengumpulan data menggunakan skala *job insecurity* dan skala motivasi. Teknik pengolahan data menggunakan teknik analisis *simple regression*. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi secara umum yaitu  $r = 0,748$  dengan nilai  $R$  square = 0,560 dan  $p = 0,000$  dimana  $p \leq 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada pegawai perjanjian kerja waktu tertentu.

**Kata kunci :** *Job Insecurity, Motivasi Kerja, Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*

---

## **1. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sebuah organisasi dituntut untuk bisa menghasilkan mutu pelayanan sumber daya manusia (SDM)

secara efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi karyawan merupakan sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor produksi yang memegang

peranan penting, karena sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuan visi dan misi. Sebuah organisasi harus memiliki manajemen SDM yang baik. Manajemen SDM adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Marliani, 2015). Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2016). Tenaga kerja adalah orang-orang atau SDM yang telah dapat memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam Undang-undang Perburuhan di negara bersangkutan (Hasibuan, 2016). Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi manajemen SDM. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis

tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini dimulai dengan analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan hingga orientasi pekerjaan.

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan permintaan akan *supply* tenaga kerja pada saat ini dapat dilakukan dengan sistem kontrak. Sistem kontrak mulai *booming* di Indonesia sejak krisis ekonomi tahun 1998, disaat kebutuhan perusahaan akan efisiensi menjadi sangat penting untuk dipenuhi. Menurut beberapa pihak, penerapan karyawan kontrak merupakan salah satu solusi dari permasalahan ketenagakerjaan Indonesia. Penerapan sistem karyawan kontrak selama ini diakui memiliki beberapa permasalahan, diantaranya disebabkan karena hubungan kerja yang selalu dalam bentuk tidak tetap / kontrak (PKWT), upah yang lebih rendah, jaminan sosial yang walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya keamanan kerja, tidak ada ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa karyawan, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. (Suwondo, 2004).

Beberapa contoh fenomena yang terjadi pada tanggal 22 April 2014 sebanyak 34 pekerja RSUD Al-Fatah di Ambon menggelar aksi demo memprotes pemecatan mereka, Aksi pekerja kontrak yang tergabung dalam Front gerakan koalisi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) memantau kinerja Aparatur Negara dan PPNI. (Suryano, 2004)Puluhan Pekerja RSUD Al Fatah Demo.. Aksi lainnya yaitu terjadi pada tanggal 12 Mei 2015, yang dilakukan oleh ratusan pekerja RSUD Sawerigading, Palopo, Sulawesi Selatan melakukan unjuk rasa untuk pengesahan Rencana Undang-undang Kerja (RUUK) menuntut pemerintah dan DPRD kota palopo peduli akan nasib pekerja yang masih banyak berstatus tenaga kontrak dan hanya mendapatkan honor minim sekitar Rp 500.000 ribu perbulan. Haswadi (2014, Mei 12) Ratusan Pekerja di Palopo Blokade jalan. Fenomena pekerja kontrak seperti ini secara tidak langsung memberikan dampak psikologis. Situasi dan kondisi yang terjadi menyebabkan pekerja kontrak merasa resah terhadap kelangsungan dan masa depan pekerjaannya.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu organisasi

dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Semakin ketatnya kompetisi *skill* pekerja dan semakin sulitnya dalam mencari lapangan pekerjaan membuat keresahan pekerja terhadap kelangsungan hidup mereka. Mereka merasa malu apabila tidak bekerja setelah tamat dalam menempuh jenjang pendidikan yang dianggap sangat mahal. Hal ini membuat tenaga kerja Indonesia ada yang memilih menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pekerja di Negara Jepang, Arab Saudi, Taiwan, dan lain-lain. Sedangkan sebagian lagi pekerja memilih berkerja di Indonesia pada rumah sakit swasta dan pemerintah, klinik, dan puskesmas dengan status sebagai pekerja kontrak, Keinginan mereka untuk bertahan bekerja dengan harapan nantinya bisa

diangkat sebagai tenaga pekerja tetap atau sebagai PNS sebagai bentuk apresiasi pengabdian mereka yang telah lama bekerja.

Sistem kerja kontrak yang diterapkan dalam perusahaan merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Retnosari et al., (2016) menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun, penelitian yang dilakukan oleh (Larasati & Gilang, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memotivasi karyawan memiliki tujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan

pelatihan. Mullins (Kiruja & Kabare, 2013), menyatakan bahwa memotivasi karyawan secara efektif adalah salah satu fungsi yang paling penting dari seorang manajer. Ada bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan karena peluang yang terbatas untuk kemajuan organisasi dan pasar tenaga kerja yang kompetitif saat ini. Hilangnya karyawan merupakan hilangnya keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dapat membuat dampak ekonomi yang signifikan dan biaya untuk perusahaan serta berdampak pada kebutuhan pelanggan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meluangkan waktunya agar hasil pekerjaannya baik. Dan sebaliknya 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 (Agustini, 2007). Gellerman (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 (Hasibuan, 2016) 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 motivasi kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Akibat turunnya produktivitas kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan sikap dan perilaku pekerja, motivasi kerja pekerja kontrak terkait erat dengan *job insecurity*, mengalami rasa ketidakamanan dan ketidakpuasan dalam berkerja semakin

meningkat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti secara lebih lanjut mengenai apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja perjanjian kontrak kerja di Palembang sebanyak 111 orang pekerja kontrak. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dikatakan bahwa *purposive sampling* adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan (Sugiyono, 2014). Karakteristik sampel tersebut adalah sebagai berikut: pekerja kontrak, Usia 22 – 35 tahun, jenis kelamin laki-laki dan perempuan, masa kontrak satu tahun. Penentuan jumlah sampel dari 111 populasi dengan taraf kesalahan 5% dari tabel *Isaac* dan *Michael* diperoleh sampel 84 orang pekerja dan sisanya 27 orang pekerja digunakan untuk uji coba (*try out*) skala penelitian.

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Skala motivasi kerja ini terdiri dari dua

bentuk pernyataan, yaitu berupa pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*). Aitem-aitem dalam skala dibuat berdasarkan pada aspek-aspek tertentu dan disajikan dalam *blue print*. *Blue print* skala dikemukakan Cellucci dan De Vris (Ansel & Wijono, 2012) yaitu: (1) Kepuasan terhadap gaji (*satisfaction with pay*), (2) Kepuasan terhadap promosi (*with promotions*), (3) Kepuasan terhadap rekan kerja (*satisfaction with co-workers*), (4) Kepuasan terhadap supervisi/atasan (*satisfaction with supervisors*), (5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work it self*). Skala *Job Insecurity* terdiri dari dua bentuk pernyataan, yaitu berupa pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*). *Blue print* skala *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (Kurniasari, 2008) yaitu: (1) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, (2) Seberapa pentingnya aspek pekerjaan bagi karyawan, (3) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya

peristiwa-peristiwa negatif, (4) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu.

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu: Uji asumsi/ prasyarat dan Uji Hipotesis serta melakukan Uji asumsi/ prasyarat yang meliputi : Uji normalitas dan Uji linieritas. maka hipotesis diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana (*simple regression*). Regresi sederhana digunakan apabila dalam analisis regresi jumlah variable bebas/predor hanya satu.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara *job insecurity* dengan motivasi kerja pada pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang. Peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi/prasyarat melalui dua cara, yaitu: Uji normalitas dan linearitas Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel penelitian ini telah terdistribusi secara normal atau tidak, dimana yang menjadi syarat untuk dilaksanakan bahwa data tersebut normal apabila nilai data lebih dari taraf signifikan yang telah ditentukan dengan uji *Kolmogorov Smirnof*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data adalah jika  $p >$

0,05 maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya jika  $p \leq 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil disimpulkan bahwa data variabel motivasi kerja dikatakan normal karena skor KS-Z= 0,908;  $p= 0,382$  dimana  $p > 0,05$ . Selanjutnya variabel *job insecurity* dikatakan berdistribusi normal karena skor yang ada pada KS-Z= 0,956;  $p= 0,320$  dimana  $p > 0,05$ .

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu *job insecurity* dan variabel terikat yaitu *motivasi kerja* memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan. Kaidah uji yang digunakan adalah jika  $p \leq 0,05$  berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier, tetapi jika  $p > 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier. Berdasarkan hasil penelitian nilai F merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara *job insecurity* dengan *motivasi kerja* menunjukkan *Flinierity* = 104,422 dan  $p = 0,000$ . Nilai p merupakan nilai yang menunjukkan seberapa linier hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.  $p = 0,000 \leq 0,05$  sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan

yang linier antara *job insecurity* dengan *motivasi kerja*.

Untuk mengetahui adanya hubungan antara *job insecurity* dengan *motivasi kerja* digunakan uji hipotesis yaitu teknik analisis regresi sederhana (*simple regression*). Hasil nilai menunjukkan korelasi antara variabel *job insecurity* dengan *motivasi kerja* yaitu  $r = 0,748$  dengan nilai  $R\text{ square} = 0,560$  dan  $p = 0,000$  dimana  $p \leq 0,01$ . Ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *motivasi kerja* pada pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang.

Besarnya sumbangan yang diberikan oleh *job insecurity* dengan *motivasi kerja* adalah sebesar  $0,560$  atau  $56\%$ . Jadi masih terdapat  $44\%$  pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *motivasi kerja* pada saat yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan, untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan *motivasi kerja* pada pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi

$r = 0,748$  dengan nilai signifikansi ( $p$ ) =  $0,000$  atau dengan kata lain  $p < 0,01$ . Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan *motivasi kerja* pada pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang. Semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi *motivasi kerja*, dan sebaliknya bila semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan semakin rendah *motivasi kerja*.

Besarnya nilai sumbangan  $r$  sebesar  $0,748$  menunjukkan bahwa korelasi antara *job insecurity* dengan *job satisfaction* adalah sebesar  $0,560$  atau  $56,0\%$  yang berarti bahwa masih terdapat  $44\%$  pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *motivasi kerja* namun tidak diteliti oleh peneliti. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (Herlambang & Fajrianti, 2014) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan ketidakmampuan seseorang untuk mempertahankan eksistensinya dalam pekerjaan pada situasi yang mengancam. Konstruk *job insecurity* bersifat subjektif karena berdasarkan pada persepsi dan interpretasi masing-masing individu. Bagi karyawan kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya serta berbagai ancaman

lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya motivasi kerja. Kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka.

Pada kenyataannya banyak pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang beranggapan bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh pekerja kontrak tergolong rendah, hal ini terlihat dari 48 pegawai atau 58% pegawai yang memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah, serta 36 pegawai atau 42% memiliki *job insecurity* yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang memiliki *job insecurity* yang rendah. Rendahnya *job insecurity* pada pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang dikarenakan adanya kebijakan dari pimpinan untuk tetap mempertahankan pekerja kontrak yang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang baik, sebaliknya apabila ada pekerja kontrak yang bermasalah maka pemutusan hubungan kontrak kerja terhadap pekerja kontrak tetap diberlakukan sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah disepakati bersama, hal ini yang membuat pekerja kontrak

berkeinginan untuk tetap bertahan bekerja.

Berdasarkan hasil data penelitian menunjukkan bahwa pada pekerja kontrak, *job insecurity* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yakni usia. Usia dapat berpengaruh terhadap perilaku individu, termasuk kemampuan untuk bekerja, merespons stimulus yang dilancarkan oleh individu lainnya (Marliani, 2015). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naswall dan De witte (Hellgren, & Sverke, 2002) yakni karyawan yang memiliki usia 22-30 tahun akan mengalami *job insecurity* yang tinggi dibandingkan karyawan lama.

Berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian, jumlah pekerja kontrak perempuan jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pekerja laki-laki. Menurut Hellgren, & Sverke, (2002) salah satu faktor yang menyebabkan munculnya *job insecurity* adalah Gender (jenis kelamin). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pria cenderung lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan perempuan. Hal tersebut dikarenakan terdapat anggapan bahwa peran seorang laki-laki adalah pemberi nafkah bagi keluarga.

Hasil data penelitian subjek pada pekerja kontrak menunjukkan bahwa ada kemungkinan tingkat pendidikan dan lama bekerja memiliki hubungan dengan *job insecurity* karena pekerja kontrak yang memiliki tingkat pendidikan rendah cenderung memiliki perasaan terancam karena tingkat pendidikannya yang termasuk kategori rendah. Hal ini tentunya akan menyebabkan pekerja merasa kurang percaya diri dan tidak nyaman dalam bekerja.

Ketidakterdayaan terhadap ancaman aspek pekerjaan membawa implikasi tentang kemampuan pekerja kontrak dalam menghadapi berbagai ancaman yang terjadi dalam rumah sakit. Dengan demikian, meskipun pekerja kontrak merasa adanya ancaman yang sekiranya berakibat buruk terhadap keseluruhan aspek pekerjaannya saat ini, namun apabila mereka memiliki kemampuan untuk memberdayakan dirinya dalam menghadapi ancaman tersebut maka tingkat *job insecurity* yang dirasakan tidak terlalu tinggi. Aspek pada *job insecurity* yang besar hubungannya dengan *motivasi kerja* adalah aspek tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif, dimana pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang merasa ada kekhawatiran apabila

dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek atau selamanya.

Locke (Wijono, 2010) mendefinisikan *motivasi kerja* sebagai perasaan senang atau keadaan emosional positif terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman dari pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan dan apa yang diterima.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel *motivasi kerja*, didapatkan bahwa sebanyak 84 pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 46 pekerja kontrak atau 55% pekerja kontrak yang memiliki *motivasi kerja* tinggi dan 38 pekerja kontrak atau 45% pekerja kontrak yang memiliki *motivasi kerja* rendah. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang memiliki *motivasi kerja* pada tingkat yang tinggi. Aspek yang paling berhubungan dengan *motivasi kerja* pada pekerja kontrak adalah aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang berkaitan dengan perasaan anggota organisasi yang tertarik dengan pekerjaan, tingkat

dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

Menurut Herzberg (Wijono, 2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan di antara usia dan kepuasan kerja. Pada umumnya, *motivasi kerja* bertambah sesuai dengan bertambah usia individu, *motivasi kerja* yang paling rendah ditemukan pada pekerja yang paling muda. Pekerja yang berusia muda yang paling banyak merasa tidak puas cenderung keluar dari pekerjaannya. Banyak di antara pekerja yang sudah berusia tua mempunyai kesempatan lebih besar untuk memperoleh pemenuhan dan aktualisasi diri pada pekerjaan mereka. Dengan demikian usia dan pengalaman kerja biasanya dapat menambah kepercayaan, kompetensi, penghargaan, semangat dan tanggung jawab baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil data karakteristik subjek penelitian pada pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang menunjukkan bahwa jumlah pekerja perempuan lebih banyak dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Faktor jenis kelamin perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kemampuan pekerja

dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga ada keseimbangan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan secara konsisten antara kinerja laki-laki dalam perempuan dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetisi, motivasi dan kemampuan belajar. Hulin dan Smith (Wijono, 2010) menemukan bahwa faktor demografi jenis kelamin tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya kepuasan kerja, tetapi faktor-faktor lain yang ada hubungannya dengan jenis kelamin, seperti gaji, jabatan, dan peluang karir.

Berdasarkan hasil data penelitian pada pekerja kontrak menunjukkan bahwa faktor tingkat pendidikan merupakan salah satu penentu kualitas SDM. Hubungan antara pendidikan dan kepuasan kerja tidak begitu jelas. Sementara itu, menurut Vollmer dan Kinney (Wijono, 2010) menemukan bahwa ada hubungan yang negatif antara pendidikan dan kepuasan kerja. Demikian juga Sinha dan Sarma (Wijono, 2010) melaporkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka

semakin besar keinginan memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya (Siagian, 2002).

Banyak faktor lain yang dapat menyebabkan timbulnya *motivasi kerja* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan karir untuk menjadi pekerja yang dengan status PNS. Menurut Davis dan Newstrom (Marliani, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka, perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada saat sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan

#### **4. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antar *job insecurity* dengan *motivasi kerja* pada pekerja perjanjian waktu tertentu di Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, K. (2007). *Hubungan antara tingkah laku kepemimpinan dengan Motivasi kerja pada karyawan Ichi Bento Setiabudi Bandung*. Program Sarjana Universitas Negeri Islam Bandung.
- Ansel, & Wijono. (2012). *Ansel, dan Wijono. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi DiKepolisian Resor (Polres) Ende*. *Jurnal Psikologi*, 05 (02):125-142. 5(2), 125–142.
- Green, B. (2003). Job insecurity: Towards conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2002). *The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink of A New Millennium*. Applied Psychology: An International Review.
- Herlambang, M. G., & Fajrianti. (2014). *Pengaruh Career Growth dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Pada Pegawai Kontrak di Instansi X*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Kiruja, E. K., & Kabare, K. (2013). *Linking workenvironment with employeeperformance in public middlelevel TIVET institution inKenya*. *International journal of advances in management and economics* , 2, 83-91 (Vol. 2). International journal of advances in management and economics.
- Kurniasari, L. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. *Universitas Airlangga Surabaya*.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi. Jurnal Manajemen Dan Organisasi.*, 5(3), 1–14.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Martharia. (1999). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*. Program Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Retnosari, I., Budi, I, & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Career Path Terhadap Corporate Performance dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 2(2), 1–12.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suryano. (2004). *Puluhan Perawat RSU Al Fatah Demo*.

<http://www.Siwalimanews.com>  
>pos/23 April 2014

Suwondo. (2004). *Outsourcing  
Implementasi di Indonesia*. PT.  
Elex Media Komputindo.