

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profile PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Banjarbaru

PT BFI Finance Indonesia Tbk merupakan perusahaan pembiayaan yang termasuk dalam salah satu dari yang terbesar di Indonesia dengan 228 kantor cabang serta 173 gerai pada 33 provinsi Indonesia, serta dengan jumlah 11.000 pegawai. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan ini secara umumnya mencakup tiga tipe pembiayaan. Yaitu, pembiayaan untuk modal kerja, penanaman modal serta multifungsi yang diarahkan kepada kebutuhan produktif misal modal untuk kerja, penanaman modal maupun pengembangan usaha, serta bagi kebutuhan anggaran dalam skala besar misal biaya untuk melangsungkan pernikahan, memperbaiki tempat tinggal, maupun lainnya. Selanjutnya, pembiayaan untuk *sales* maupun *lease back*, yaitu jenis pembiayaan untuk pengadaan mesin serta alat-alat dengan kondisi baru atau bekas sebagai penunjang daya produksi suatu usaha, seperti alat berat untuk industri, mesin cetak, dan lainnya. Terakhir, pembiayaan tanpa jaminan bagi kebutuhan pendidikan, *travelling*, maupun untuk mengembangkan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). BFI Finance mendirikan unit Syariah

sejak tahun 2017 untuk memenuhi kebutuhan pelanggan akan pembiayaan yang berlandaskan prinsip syariah.<sup>1</sup>

PT BFI Finance Indonesia Tbk mempunyai kantor cabang yang terletak di Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani Km. 34 No. 11, Loktabat Utara, Kecamatan Banjarbaru Utara, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan dengan Kode Pos 70714.

### **1. Visi dan Misi**

#### **a. Visi**

Menjadi mitra solusi keuangan yang masyarakat percaya, serta ikut terlibat bagi peningkatan derajat hidup masyarakat.

#### **b. Misi**

- 1) Menyediakan solusi keuangan yang pelanggan percaya serta yang efektif bagi pelanggan kami.
- 2) Mencapai tingkat pengembalian modal yang superior serta mempertahankan nama baik kami selaku perusahaan pembiayaan publik yang terpercaya.
- 3) Menyediakan lingkungan komunitas yang mendidik para pemimpin masa depan dari organisasi.

---

<sup>1</sup>BFI Finance Indonesia, dalam <https://www.bfi.co.id/about-us> di akses pada tanggal 22 Oktober 2019.

- 4) Membangun hubungan kerja sama jangka panjang bersama kolega bisnis kami atas dasar rasa saling percaya serta saling menguntungkan.
- 5) Memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat.

## **2. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi perusahaan PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru dilampirkan oleh peneliti pada bagian lampiran.

## **B. Karakteristik Subjek Penelitian**

Karakteristik subjek yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah karyawan kontrak, yaitu karyawan kontrak 1 dan karyawan kontrak 2 PT BFI Finance Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarbaru. Karyawan kontrak 1 ialah karyawan yang masa kontraknya berada pada 1 hingga 6 bulan pertama, dan karyawan kontrak 2 adalah karyawan yang masa kontraknya berada pada 6 hingga 12 bulan (1 tahun). Sebelum melakukan uji penelitian, peneliti melakukan uji *try out* di PT. Sadulur Karya Bersama Banjarbaru dengan subjek untuk *try out* berjumlah 15 orang yang sesuai dengan jumlah subjek pada penelitian.

## C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan penjelasan Sugiyono validnya sebuah instrumen mengartikan alat ukur yang peneliti gunakan dalam penelitian agar bisa memperoleh data tersebut sudah valid. Valid berarti instrumen itu bisa peneliti gunakan untuk melakukan pengukuran apa yang sudah semestinya peneliti ukur.<sup>2</sup> Teknik yang diterapkan ketika melakukan uji validitas suatu instrumen ialah teknik korelasi *product moment* menurut Arikunto dalam Yuliani:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\}\{(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

Penjelasan:

$r_{xy}$  : Korelasi *product moment*

$n$  : Total data

$\Sigma X$  : Total skor item

$\Sigma Y$  : Keseluruhan skor total.<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil uji validitas dengan *SPSS 19.0 for windows*, skala yang digunakan memiliki 30 item terdiri dari 15 item skala motivasi kerja serta 15 item skala *job insecurity*.

<sup>2</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Penerbit Alfabet, 2011), 137

<sup>3</sup>Tri Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di UIN Antasari Banjarmasin", *Skripsi* (Fakultas Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin, 2018), 60.

Berikut adalah penjelasan mengenai skala variabel motivasi kerja serta skala variabel *job insecurity*:

a. Skala *Job Insecurity*

Skala *job insecurity* yang digunakan peneliti disusun berdasarkan dari lima komponen *job insecurity* yang disampaikan Ashford yaitu arti pekerjaan tersebut bagi seseorang, kemungkinan perubahan negatif terhadap aspek kerja, tingkat ancaman terhadap kemungkinan akan terjadi kejadian negatif yang mungkin memberikan pengaruh pada aspek kerja seseorang, tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang pegawai rasakan ketika sedang terancam, dan tidak berdaya (*powerless*).<sup>4</sup>

Berdasarkan ke lima komponen di atas peneliti membuat skala dengan memodifikasi skala *job insecurity* dari penelitian terdahulu, dengan total item 40 butir dan jumlah responden N=15 serta tingkat signifikansi 5%.

Tabel dibawah merupakan hasil uji validitas untuk skala *job insecurity*:

---

<sup>4</sup>Hadia Halungunan, "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang." *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2015), 28-29.

**TABEL 4.1 HASIL UJI VALIDITAS SKALA *JOB INSECURITY***

No.	Indikator	Nomor Aitem				Total
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Arti Pekerjaan Tersebut Bagi Seseorang	<u>10, 24, 37</u>	1, 6, 13	<u>2, 33</u>	-	8
2.	Tingkat Kemungkinan Perubahan yang Dirasakan Karyawan Mengenai Aspek Kerja atau Pekerjaan	<u>16, 20, 23</u>	30, 35	<u>36</u>	19	7
3.	Tingkat Ancaman Kemungkinan Terjadinya Kejadian Negatif yang Mungkin Memberikan Pengaruh Pada Aspek Kerja Seseorang	<u>7</u>	4, 14, 26, 29, 39	-	3, 9, 38	9
4.	Tingkat Perubahan Negatif Terhadap Keseluruhan Kerja yang Pegawai Rasakan Ketika Sedang Terancam	<u>18, 21</u>	12, 28, 34	-	11, 25, 32	8
5.	Tidak Berdaya ( <i>powerless</i> )	<u>8, 17, 22</u>	5, 27	-	1, 31, 40	8
<b>Total</b>		12	15	3	10	40

Keterangan: diberi garis bawah ( ) adalah item yang digunakan dalam penelitian.

Item-item dari skala *job insecurity* bisa disebut valid ketika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel ( $x \geq 0,240$ ). Artinya, berdasarkan hasil uji validitas skala *job insecurity* pada tabel di atas hasil yang peneliti dapatkan yaitu total 15 item telah valid serta 25 item tidak valid. Peneliti mempergunakan 15 item valid untuk kemudian peneliti gunakan untuk skala *job insecurity*.

#### b. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja yang digunakan peneliti rangkai berdasarkan lima indikator motivasi kerja menurut Maslow yaitu kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan akan aktualisasi diri.<sup>5</sup> Kemudian atas dasar ke lima aspek diatas peneliti membuat 40 butir item untuk motivasi kerja dengan responden berjumlah  $N=15$  serta taraf signifikansi 5%.

Adapun hasil uji validitas skala motivasi kerja yaitu:

---

<sup>5</sup>Nur Abib Asriyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang”, *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Negeri Semarang, 2013), 28-29.

**TABEL 4.2 HASIL UJI VALIDITAS SKALA MOTIVASI KERJA**

No.	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1.	Kebutuhan Fisiologi	<u>21</u> , <u>36</u>	1, 16	<u>6</u>	11, 26, 31	8
2.	Kebutuhan Rasa Aman	<u>27</u> , <u>32</u>	7, 12	<u>17</u> , 22	2, 37	8
3.	Kebutuhan Sosial	3, <u>18</u> , 23, <u>28</u>	-	8, <u>13</u>	38, 33	8
4.	Kebutuhan Penghargaan	<u>9</u> , <u>14</u> , 29, 34	-	<u>4</u> , 19	24, 39	8
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	<u>25</u> , <u>40</u>	5, 20	<u>15</u> , 35	10, 30	8
<b>Total</b>		14	6	9	11	40

Keterangan: diberi garis bawah (   ) adalah item yang digunakan dalam penelitian.

Mengarah pada hasil dari uji validitas skala motivasi kerja dalam tabel 4.2 hasil yang peneliti dapatkan yaitu total 23 item valid serta 17 item tidak valid. Item-item variabel motivasi kerja bisa disebut valid dikarenakan nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel ( $x \geq 0,240$ ). Peneliti hanya mengambil 15 item dari 23 item yang valid, hal ini ditentukan berdasarkan pada skor validitas yang lebih tinggi untuk dijadikan skala motivasi kerja.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono reliabilitas diartikan juga dengan dapat dipercaya serta dapat diandalkan. Sebuah instrumen bisa disebut reliabel

ketika instrumen tersebut apabila peneliti gunakan berulang-ulang dalam pengukuran suatu objek yang sama, hasil data yang nanti peneliti dapatkan tetap sama.<sup>6</sup> Uji reliabilitas yang peneliti gunakan ialah rumus *Alpha*, hal ini karena skala yang digunakan berbentuk uraian. Untuk penelitian ini rumus *Alpha* yang peneliti gunakan dalam pengukuran reliabilitas berdasarkan kepada penjelasan Arikunto dalam Yuliani yaitu:

$$r_n = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_n$  : Koefisien reliabilitas/reliabilitas instrumen

$k$  : Jumlah poin pertanyaan

$\sigma_b^2$  : Varians total

$\sigma_t^2$  : Jumlah varians poin.<sup>7</sup>

Sebuah alat tes bisa disebut reliabel jika memiliki nilai *alpha* lebih dari  $\geq r$  tabel yakni  $\geq 0,514$ . Menurut hasil perhitungan uji reliabilitas melalui *SPSS 19.0 for windows* hasil yang peneliti dapatkan untuk skala motivasi kerja = 0,893 serta skala *job insecurity* = 0,819. Sehingga bisa diartikan data yang peneliti gunakan untuk skala motivasi kerja serta

---

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Penerbit Alfabet, 2011), 137.

<sup>7</sup>Tri Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di UIN Antasari Banjarmasin", *Skripsi* (Fakultas Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin, 2018), 60-61.

skala *job insecurity* sudah reliabel atau bisa dipercaya untuk kemudian skala dapat peneliti lanjutkan untuk diteliti.

#### **D. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian**

Tahapan berikutnya yaitu analisis data, teknik yang peneliti terapkan untuk penelitian ini ialah teknik analisis statistik. Sedangkan teknik analisis statistik yang peneliti terapkan untuk melakukan analisis data adalah *statistic descriptive*. Statistik deskriptif ialah statistik yang diterapkan guna melakukan analisis data dengan cara menguraikan maupun menjelaskan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana mestinya, tanpa mempunyai maksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.<sup>8</sup> Peneliti melakukan perhitungan kategori antara dua buah variabel dengan perhitungan:

Rendah :  $X > (Mean - SD)$

Sedang :  $(Mean - SD) \leq X \leq (Mean + SD)$

Tinggi :  $X < (Mean + SD)$

Rumus *mean* yaitu:

$$Mean = \frac{\sum fx}{N}$$

Penjelasan:

$\sum fx$  : Total nilai yang telah dikalikan masing-masing

---

<sup>8</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Penerbit Alfabet, 2011), 169.

N : Total responden.<sup>9</sup>

Hasil analisis data skala penelitian antara lain:

### 1. Analisis Data *Job Insecurity*

Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat persentase tiap kategori dari subjek penelitian maka dianalisis dengan menggunakan rumus *mean* dan standar deviasi dari data skala variabel *job insecurity*, peneliti melakukan pengujian deskriptif statistik dengan program *SPSS 19.0 for windows* guna mencari tahu nilai *mean* dan standar deviasi dari data skala motivasi kerja.

Adapun hasil untuk deskriptif statistik bagi skala *job insecurity*:

**TABEL 4.3 DESKRIPTIF STATISTIK SKALA *JOB INSECURITY***

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	15	37	60	46,93	5,812
<i>Job Insecurity</i>	15	31	46	38,13	4,406
Valid N ( <i>listwise</i> )	15				

Berdasarkan dalam tabel 4.3 peneliti mendapatkan nilai *mean* dalam skala *job insecurity* yaitu 38,13 serta standar deviasi 4,406. Sehingga bisa diartikan peneliti dapat melanjutkan ke tahapan berikutnya yaitu mengolah kriteria kategorisasi sesuai pada pedoman yang telah ada untuk skala *job insecurity*.

<sup>9</sup>Tri Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di UIN Antasari Banjarmasin", 63.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang sudah peneliti lakukan, ditemukan kriteria kategorisasi:

**TABEL 4.4 KATEGORISASI SKALA *JOB INSECURITY***

Kategorisasi	Rentang Nilai
Rendah	$X < 33,724$
Sedang	$33,724 \leq X \leq 42,536$
Tinggi	$X > 42,536$

Setelah melakukan penghitungan kategorisasi dengan menerapkan rumus *mean* seperti yang ada di tabel 4.4 di atas, selanjutnya peneliti menghitung total frekuensi subjek untuk masing-masing kategori untuk melihat jumlah subjek dan berapa besar persentase pada tiap kategorinya.

Berikut adalah tabel kategorisasi frekuensi subjek penelitian pada skala *job insecurity*:

**TABEL 4.5 KATEGORISASI FREKUENSI SUBJEK SKALA *JOB INSECURITY***

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	3	20,0	20,0	20,0
Sedang	9	60,0	60,0	80,0
Tinggi	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Berdasarkan dalam tabel 4.5 bisa dilihat bahwa untuk skala pada variabel *job insecurity* frekuensi subjek paling banyak terdapat

dalam kategori sedang dengan 9 subjek dan presentase berjumlah 60,0% berikutnya untuk kategori rendah dengan 3 subjek dan presentase berjumlah 20,0% dan pada kategori tinggi dengan 3 subjek dan presentase berjumlah 20,0%. Sehingga dapat diartikan dari tiga kategori yang disebutkan, kategori paling besar berada pada kategori sedang dengan frekuensi subjek berjumlah 9 subjek serta persentase berjumlah 60,0%.

## 2. Analisis Data Motivasi Kerja

Pada penelitian guna mencari tahu tingkat persentase tiap kategori dari subjek penelitian maka dianalisis dengan menggunakan rumus *mean* dan standar deviasi dari data skala variabel motivasi kerja. Peneliti melakukan pengujian deskriptif statistik dengan program *SPSS 19.0 for windows* guna mencari tahu nilai *mean* serta standar deviasi.

Adapun hasil deskriptif statistik bagi skala motivasi kerja yaitu:

**TABEL 4.6 DESKRIPTIF STATISTIK SKALA MOTIVASI KERJA**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	15	37	60	46,93	5,812
<i>Job Insecurity</i>	15	31	46	38,13	4,406
Valid N ( <i>listwise</i> )	15				

Seperti yang dapat dilihat dalam tabel 4.6 diperoleh nilai *mean* bagi skala motivasi kerja 46,93 serta standar deviasi 5,812. Sehingga bisa diartikan peneliti dapat melanjutkan ke tahapan berikutnya yaitu

mengolah kriteria kategorisasi sesuai pada pedoman yang telah ada untuk skala motivasi kerja.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang sudah peneliti lakukan, ditemukan kriteria kategorisasi:

**TABEL 4.7 KATEGORISASI SKALA MOTIVASI KERJA**

Kategorisasi	Rentang Nilai
Rendah	$X < 41,118$
Sedang	$41,118 \leq X \leq 52,742$
Tinggi	$X > 52,742$

Setelah melakukan penghitungan kategorisasi dengan menggunakan rumus *mean* seperti pada tabel 4.7 di atas, selanjutnya peneliti menghitung total frekuensi subjek untuk masing-masing kategori untuk melihat jumlah subjek dan berapa besar persentase pada tiap kategorinya.

Berikut adalah tabel kategorisasi frekuensi subjek penelitian pada skala motivasi kerja:

**TABEL 4.8 KATEGORISASI FREKUENSI SUBJEK SKALA MOTIVASI KERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	3	20,0	20,0	20,0
Sedang	10	66,7	66,7	86,7
Tinggi	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Seperti yang tertulis dalam tabel 4.8 bisa dilihat bahwa untuk skala pada variabel motivasi kerja frekuensi subjek paling banyak terdapat dalam kategori sedang dengan 10 subjek dan presentase berjumlah 66,7%. Berikutnya untuk kategori rendah dengan 3 subjek dan presentase berjumlah 20,0%, dan pada kategori tinggi dengan 2 subjek dan presentase berjumlah 13,3%. Sehingga dapat diartikan dari tiga kategori yang disebutkan, kategori paling besar berada pada kategori sedang dengan frekuensi subjek berjumlah 10 subjek serta persentase berjumlah 66,7%.

#### **E. Uji Hipotesis**

Teknik *correlation spearman rank* diterapkan oleh peneliti guna mendapatkan hasil dari uji hipotesis. Pengujian hubungan yang dilakukan atas dua variabel yaitu motivasi kerja (variabel X) dengan *job insecurity* (variabel Y).

Hipotesis yang peneliti ajukan untuk penelitian ialah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yaitu terdapat hubungan negatif motivasi kerja terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Kantor Cabang Banjarbaru. Apabila nilai taraf signifikansi  $< 0,05$  berarti ditemukan korelasi atau hubungan, apabila nilai taraf signifikansi  $> 0,05$  berarti tidak ditemukan korelasi maupun hubungan.

Guna mencari tahu tingkat korelasi dari variabel yang diajukan pada penelitian, peneliti menerapkan tabel pedoman kekuatan hubungan koefisien korelasi.

**TABEL 4.9 PEDOMAN KEKUATAN HUBUNGAN KOEFISIEN KORELASI**

Nilai Koefisien Korelasi	Kekuatan Hubungan
0,00 hingga 0,25	Korelasi Sangat Rendah
0,26 hingga 0,50	Korelasi Cukup
0,51 hingga 0,75	Korelasi Kuat
0,76 hingga 0,99	Korelasi Sangat Kuat
1,00	Korelasi Sempurna

Kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat rendah ketika ada pada 0,00 hingga 0,25. Kekuatan hubungan koefisien korelasi cukup ketika ada pada 0,26 hingga 0,50. Kekuatan hubungan koefisien korelasi kuat ketika ada pada 0,51 hingga 0,75. Kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat kuat ketika ada pada 0,76 hingga 0,99. Kekuatan hubungan koefisien korelasi sempurna ketika ada pada 1,00.

Peneliti menghitung uji *spearman rank* mempergunakan *SPSS 19.0 for windows* guna melakukan pengujian hubungan antara motivasi kerja dengan *job insecurity*. Hasil dari uji *spearman rank* yakni:

**TABEL 4.10 HASIL UJI KORELASI *SPEARMAN RANK***

			MK	JI
Spearman's rho	MK	Correlation Coefficient	1,000	,257
		Sig. (2-tailed)	.	,356
		N	15	15
		JI	,257	1,000
	JI	Correlation Coefficient	,257	1,000
		Sig. (2-tailed)	,356	.
		N	15	15

Berlandaskan tabel 4.10 di atas 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*. Berlandaskan 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 berlandaskan terhadap 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 satu arah, yakni ketika motivasi kerja tinggi maka *job insecurity* juga semakin tinggi.

Tahapan berikutnya peneliti menghitung uji determinasi dengan menerapkan *SPSS 19.0 for windows* guna mencari tahu sebesar apa persentase kontribusi efektif variabel bebas (motivasi kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (*job insecurity*).

Hasil uji analisis determinasi yaitu:

**TABEL 4.11 HASIL UJI DETERMINASI**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,232 <sup>a</sup>	,054	-,019	4,44730

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berlandaskan tabel 4.11 tersebut peneliti menemukan 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.

Tabel dibawah merupakan rangkuman dari uji korelasi *spearman rank*;

**TABEL 4.12 RANGKUMAN KORELASI *SPEARMAN RANK***

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

Berlandaskan dari tabel 4.12 tersebut peneliti mengetahui nilai Sig. (2-tailed) ialah sejumlah 0,356. Nilai koefisien korelasi sejumlah 0,257 dapat diartikan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari variabel motivasi

kerja dengan *job insecurity* ialah sangat rendah. Berlandaskan terhadap hasil itu peneliti menyatakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) ditolak yakni “Tidak Ditemukan Hubungan Negatif Signifikan Antara Motivasi Kerja dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru.”

## F. Pembahasan

Berdasarkan penjelasan Greenhalgh dan Rosenblatt mengenai *job insecurity* yakni merupakan perasaan tidak berdaya (*powerless*) dalam mempertahankan kelangsungan atas suatu pekerjaan akibat dari ancaman situasi pada pekerjaan.<sup>10</sup> Komponen *job insecurity* menurut Ashford meliputi arti pekerjaan tersebut bagi seseorang (karyawan), tingkat ancaman kemungkinan adanya perubahan negatif terhadap aspek kerja, tingkat ancaman terjadi kejadian negatif yang bisa berpengaruh terhadap aspek kerja seseorang, tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang pegawai rasakan ketika sedang terancam, dan tidak berdaya (*powerless*).<sup>11</sup>

Motivasi kerja menurut Martoyo merupakan sesuatu yang dapat menyebabkan timbulnya suatu dorongan maupun semangat kerja. Terdapat faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh dalam motivasi kerja adalah

---

<sup>10</sup>Hadia Halungunan, “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang.” *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2015), 26.

<sup>11</sup>Hadia Halungunan, “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang.” *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2015), 28-29.

pimpinan, kolega kerja, sarana fisik, kebijakan serta aturan perusahaan, bayaran jasa uang maupun non uang, tipe pekerjaan serta tantangan.<sup>12</sup> Maslow mengatakan terdapat 5 (lima) indikator dalam motivasi kerja yakni kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan perasaan aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri.<sup>13</sup>

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. 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.<sup>14</sup>

Berdasarkan pada pendapat di atas peneliti melangsungkan penelitian terkait hubungan serta tingkat hubungan variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Kantor Cabang Banjarbaru. Program *SPSS 19.0 for Windows* peneliti gunakan guna

---

<sup>12</sup>Hendra Indy H dan Seger Handoyo, "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2, No. 2, Agustus 2013, 2.

<sup>13</sup>Nur Abib Asriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang", *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Negeri Semarang, 2013), 28-29.

<sup>14</sup>Enggar Dwi Jatmiko, dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 21, No. 1, April 2015, 3.

membantu pada perhitungan yang terdapat dalam penelitian. Hasil hitung korelasi menerapkan uji koefisien korelasi *spearman rank* peneliti mendapatkan nilai Sig. (2-tailed) ialah sejumlah 0,356. Nilai koefisien korelasi sejumlah 0,257 dapat ditarik kesimpulan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari variabel motivasi kerja dengan *job insecurity* ialah sangat rendah. Kemudian atas dasar hasil yang peneliti dapatkan, peneliti menyatakan hipotesis alternatif (Ha) **ditolak**, yakni tidak ditemukan hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Kantor Cabang Banjarbaru.

Terkait dengan pengajuan kesimpulan sementara pada bagian awal penelitian, hasil korelasi hipotesis ditolak mengenai terdapatnya korelasi atau hubungan negatif serta signifikan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* bagi karyawan kontrak. Jadi tidak ditemukannya korelasi yang negatif dan signifikan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* terhadap karyawan kontrak. Hasil yang didapatkan hubungan antar variabel bernilai positif karena karyawan kontrak akan lebih memotivasi dirinya dalam kerja ketika *job insecurity* muncul. Sesuai dengan pendapat motivasi kerja menurut Mitchell yang menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah “sebagai suatu proses psikologis yang dapat menjadi penyebab munculnya tindakan, yang memiliki

arah serta berkelanjutan untuk bisa tercapainya tujuan tertentu”.<sup>15</sup> Hal ini mengartikan bahwa karyawan kontrak yang memiliki *job insecurity* akan memotivasi dirinya dalam melakukan pekerjaannya guna tercapainya KPI (*Key Performance Index*) yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan posisi atau jabatan kerja.

Kebutuhan akan rasa aman (*safety needed*) menjadi poin kedua dalam indikator motivasi kerja yang disampaikan oleh Maslow, yaitu kebutuhan keamanan untuk terlindung dari kecelakaan kerja, jaminan akan kelanjutan atas pekerjaannya serta jaminan untuk masa tua (pensiun).<sup>16</sup> Tidak adanya jaminan akan kelanjutan atas pekerjaannya membuat karyawan kontrak lebih memotivasi dirinya dalam bekerja untuk menghindari berakhirnya kontrak kerja, hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan mendapatkan hasil koefisien korelasi yang bernilai positif yakni 0,257 sehingga dapat diartikan bahwa korelasi variabel motivasi kerja dengan variabel *job insecurity* bersifat satu arah yakni apabila motivasi kerja tinggi, maka *job insecurity* semakin tinggi.

Dalam Islam tujuan utama dari segala sesuatu yang kita lakukan adalah untuk beribadah kepada Allah SWT, begitu pula dalam bekerja. Hal yang

---

<sup>15</sup>Kiki Cahaya Setiawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”, *Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 1, No. 2, Desember 2015, 48.

<sup>16</sup>Nur Abib Asriyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang”, *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Negeri Semarang, 2013), 28-29.

menjadi sangat penting dari segala hal sebelum kita melakukan segala sesuatu adalah niat. Niat yang benar serta motivasi diri yang ditujukan karena beribadah kepada Allah SWT akan menjadikan segala urusan menjadi berkah, dan sebaliknya niat yang salah serta tidak adanya motivasi maka tidak akan menjadikan segala urusan lancar dan tidak akan mendapatkan rahmat dari Allah SWT.<sup>17</sup> Seperti yang disebutkan dalam Q.S. al-An'am/6: 162-163.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۖ لَا شَرِيكَ لَهُ  
وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

Artinya: “*Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah).*”

Sehingga dapat diartikan bahwa ketika kita memulai suatu pekerjaan dengan niat serta motivasi maka apa yang dikerjakan tersebut akan mendapatkan balasan yang sesuai.

Analisis deskriptif pada data skala variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata dari sebaran datanya sebesar 46,93 dengan standar deviasi sebesar 5,812. *Mean* dan standar deviasi yang didapat dari instrumen motivasi kerja yang dibagikan kepada subjek penelitian, yaitu karyawan kontrak 1 dan kontrak 2 dengan jumlah 15 orang. Aspek dimensi motivasi kerja yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah aspek dimensi dari Maslow yakni

---

<sup>17</sup>Jesi Safitri, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kantor Camat Pugung Kabupaten Tanggamus)”, *Thesis* (Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017), 14-15.

kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan perasaan aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Sesuai dengan nilai dari *mean* untuk skala motivasi kerja berjumlah 46,93 serta standar deviasi berjumlah 5,812. Kemudian berdasarkan hasil yang di dapatkan bisa ditentukan frekuensi dengan jumlah subjek paling banyak berada dikategori sedang dengan jumlah 10 subjek dan persentase berjumlah 66,7% kategori rendah berjumlah 3 subjek serta persentase berjumlah 20,0% kemudian kategori tinggi berjumlah 2 subjek dan persentase berjumlah 13,3%.

Adapun analisis deskriptif pada data skala *job insecurity* menunjukkan nilai rata-rata dari sebaran datanya sebesar 38,13 dengan standar deviasi 4,406. Aspek komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek komponen dari Ashford yaitu makna pekerjaan tersebut untuk seseorang, kemungkinan adanya perubahan negatif terhadap aspek kerja, tingkat ancaman terhadap kemungkinan terjadi kejadian negatif yang memberikan pengaruh pada aspek kerja bagi seseorang, tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang pegawai rasakan ketika sedang terancam, dan tidak berdaya.

Dilihat dari nilai *mean* untuk skala *job insecurity* berjumlah 38,13 serta standar deviasi berjumlah 4,406. Kemudian berdasarkan hasil yang di dapatkan bisa ditentukan frekuensi dengan jumlah subjek paling banyak berada dikategori sedang dengan jumlah 9 subjek dan persentase berjumlah 60,0% kategori rendah berjumlah 3 subjek serta persentase berjumlah 20,0%

kemudian kategori tinggi berjumlah 3 subjek serta persentase berjumlah 20,0%.

Kemudian untuk tahapan berikutnya peneliti menghitung untuk melihat seberapa besar kontribusi efektif motivasi kerja memberikan pengaruh pada *job insecurity* karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Kantor Cabang Banjarbaru. Program *SPSS 19.0 for Windows* peneliti gunakan untuk memperoleh hasil koefisien determinasi (*R square*) 0,054 kemudian dapat diartikan yakni variabel bebas (motivasi kerja) memberikan pengaruh yang bersifat positif terhadap variabel terikat (*job insecurity*) sebesar 5,4% sehingga bisa disimpulkan sebanyak 94,6% sisanya mendapatkan pengaruh dari faktor lainnya yang bukan menjadi pembahasan pada penelitian. Sebagaimana dari penelitian oleh Viestar Jeffran Markus dan Devi Jatmika didapatkan hasil yakni terdapat hubungan negatif yang signifikan ( $r = -0,629$  serta  $p = 0,000$ ) antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi.<sup>18</sup> Selanjutnya dalam penelitian oleh Bambang Nopiando didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan ( $r = -0,440$  serta  $p = 0,000$ ) antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologi karyawan *outsourcing*.<sup>19</sup>

Kemudian, menurut uraian hasil penelitian yang sudah dijelaskan bisa diambil kesimpulan yakni tidak ditemukannya hubungan negatif yang

---

<sup>18</sup>Viestar Jeffran Markus dan Devi Jatmika, "Hubungan *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. KX," *Jurnal Psikologi Ulayat*, Vol. 4, No. 1 (2017), 90.

<sup>19</sup>Bambang Nopiando, "Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan *Outsourcing*," *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2012, 3.

signifikan antara motivasi kerja dengan *job insecurity*. Berlandaskan atas hasil yang telah disebutkan peneliti menyatakan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Ditolaknya hipotesis dalam penelitian sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Keitner dan Kinicki yang menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang menjadi penyebab timbulnya suatu tindakan yang mengarah kepada suatu tujuan tertentu.<sup>20</sup> Teori motivasi kerja menurut Keith Davis dan Newstrom yang menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan merupakan karyawan yang memandang bahwa pekerjaan yang dia lakukan mencapai segala tujuan-tujuannya yang penting.<sup>21</sup> Sehingga berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan motivasi kerja dengan *job insecurity* adalah positif dikarenakan apabila motivasi kerja tinggi, maka *job insecurity* juga semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan kontrak akibat dari tidak pastinya kelanjutan atas pekerjaannya dimasa datang karena situasi hubungan kerja yang tidak tetap.

## H. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berusaha melaksanakan penelitian dengan maksimal dan sudah sesuai dengan prosedur ilmiah. Akan tetapi, keterbatasan pada

---

<sup>20</sup>Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang", *Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 1, No. 2, Desember 2015, 48.

<sup>21</sup>Kiki Cahaya Setiawan.

penelitian masih ditemukan, yaitu: Referensi buku terkait judul yang dibahas dalam penelitian ini sulit didapatkan pada perpustakaan, karena keterbatasan buku yang tersedia.