
ANALISIS JOB INSECURITY DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA

Idang Nurodin,

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

e-mail: idangnurodin@ummi.ac.id

Corresponding author: idangnurodin@ummi.ac.id

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 10-07-2024

Revisi: 13-07-2024

Disetujui: 15-07-2024

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi dan pentingnya peran sumber daya manusia dalam operasi suatu organisasi dapat mencapai tujuan Sumber daya perusahaan, yaitu sumber daya yang dapat mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang, tetapi energi dan kemampuan semua orang terbatas. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 137 responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik analisis data inferensial yaitu analisis regresi linear berganda karena peneliti menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel job insecurity (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Perasaan tidak aman yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat job insecurity, maka tingkat kepuasan kerja pegawai cenderung semakin menurun. Apabila pegawai merasa puas, maka keinginan untuk keluar organisasi semakin menurun.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Motivasi Ekstrinsik, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

Human resources play an important role in an organization and the importance of the role of human resources in the operation of an organization can achieve the goals of the company's resources, that is, resources that can achieve the goals of the organization in the future, but everyone's energy and abilities are limited. The types of research used in this study are descriptive methods and associative methods with a quantitative approach. The number of samples studied was 137 respondents. In this case, the researcher uses an inferential data analysis technique, namely multiple linear regression analysis because the researcher uses more than one independent variable. Based on the results of the study, it was shown that the independent variable had a P-value of 0.000 where this probability value was below 0.05. Thus, by the provisions in the test criteria, if the probability value < 0.05 , it can be concluded that the variables of job insecurity (X1) and extrinsic motivation (X2) together have a significant effect on employee job satisfaction (Y). The feeling of insecurity felt by employees can reduce the level of job satisfaction. The higher the level of job insecurity, the lower the level of employee job satisfaction. If employees are satisfied, then the desire to leave the organization decreases.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi dan pentingnya peran sumber daya manusia dalam operasi suatu organisasi dapat mencapai tujuan Sumber daya perusahaan, yaitu sumber daya yang dapat mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang, tetapi energi dan kemampuan semua orang terbatas (Indriani et al., 2020). Dalam mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan harus perhatikan kepuasan kerja karyawannya. Jika ini tidak diperhatikan, maka karyawan yang bekerja akan merasa tidak nyaman ditempat kerja, kurangnya respek, serta tidak dapat bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan (Ardianti et al., 2018). Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan kepuasan kerja ini sangat berguna untuk menunjang karyawan dalam bekerja sehingga mampu terciptanya rasa moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan kerja menjadi tinggi.

Dalam perampingan sumber daya manusia yang ada, pada umumnya perusahaan memilih untuk merekrut para pekerja melalui kerja kontrak, disamping untuk melakukan job enrichment pada karyawan tetap yang ada. Hal ini dianggap lebih efisien, terutama dalam konteks biaya Sumber Daya Manusia perusahaan.

Sejak ditetapkannya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, banyak perusahaan yang memakai sistem kerja kontrak. Menurut (Farida, 2014) silang pendapat antara organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan perusahaan atau organisasi perusahaan yang diwakili oleh Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) terus berlanjut berjalan konsisten terus menerus. Hal ini wajar saja karena kepentingannya saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Organisasi serikat pekerja/serikat buruh menentang keberadaan PKWT (Perjanjian Waktu Kerja Tertentu), sedangkan disisi lain pengusaha/perusahaan akan sulit hidup tanpa adanya PKWT. Perbedaan langsung yang dialami pekerja PKWT jika dibandingkan dengan pekerja tetap adalah soal upah dan ketidakpastian akan masa depannya, dimana ada kecenderungan pengusaha membedakan besaran upah dan fasilitas pada pekerja kontrak (PKWT) sehingga terjadi diskriminasi upah dan fasilitas antara pekerja tetap dan pekerja tetap.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-02/MEN/1993, pasal 8 disebutkan aturan lama PKWT, istilah yang digunakan adalah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT), KKWT diartikan sebagai Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam Permenaker tersebut ditegaskan bahwa KKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama dalam waktu sama dengan ketentuan jumlah seluruhnya tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun, sedangkan

untuk pembaruan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali paling lama untuk jangka waktu yang sama tidak melebihi dari 2 (dua) tahun (Farida, 2014).

Di lain pihak karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini, kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, maka akan diperpanjang kontrak kerjanya, sebaliknya jika prestasi kerjanya kurang baik, kemungkinan tidak ada perpanjangan kontrak kerja. Oleh karena itu, akan mengalami ketidakamanan kerja (Job Insecurity) secara psikologis. Job Insecurity adalah sebuah perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan karena mereka tertekan atas kenyataan bahwa tidak adanya kesesuaian antara harapan dengan pekerjaan mereka (Nurleni et al., 2020). Hal ketidakamanan dalam bekerja menimbulkan penurunan terhadap kepuasan setiap karyawan. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Apabila banyak karyawan yang mengalami job insecurity, maka akan berdampak pada rendahnya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan juga dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik, Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Ujiyanto et al., 2020)

Motivasi mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain (Ardianti et al., 2018) . adanya motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu kegiatan, dan sekaligus menjadi salah satu faktor pendukung karyawan agar dapat bekerja secara giat, dengan terdapatnya motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat (N. Norisanti et al, 2019)

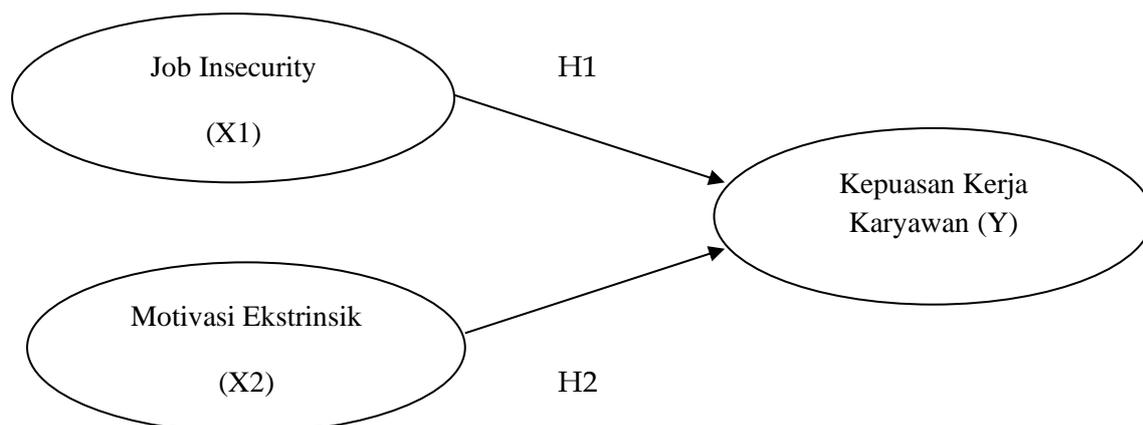
Research gap dalam penelitian ini berhubungan dengan variabel X1 terhadap Y, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto, 2019) yang berjudul Pengaruh Job insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention To Quit karyawan KPP Madya Malang, Menyatakan bahwa Job insecurity berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KPP Madya Malang. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh (Putrayasa & Astrama, 2021) yang berjudul Pengaruh etos kerja dan job insecurity terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. Menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Research gap selanjutnya dalam penelitian ini berhubungan dengan variabel X2 terhadap Y, yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh (Chandra Wibisono, 2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Penilaian prestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Anugerah Karya Bersama Kabupaten Tulungagung, Menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Namun, Pada penelitian yang dilakukan oleh (Erwan & Kurniawan, 2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang, Menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Masalah-masalah tersebut diatas diduga disebabkan oleh Motivasi ekstrinsik yakni kondisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Selain daripada itu Diduga penyebab lainnya yaitu job insecurity yang memiliki ketidakamanan dalam bekerja atau memiliki ketidakberdayaan dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Job Insecurity & Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”

Model penelitian atau paradigma penelitian menurut (Nikmatur, 2017) ialah kerangka berpikir yang menjelaskan suatu cara pandang peneliti terhadap bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau suatu teori yang dikonstruksi sebagai suatu pandangan yang mendasar dari suatu disiplin ilmu tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil judul Analisis Job insecurity dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Model penelitian yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 138 responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik analisis data inferensial yaitu analisis regresi linear berganda karena peneliti menggunakan lebih dari satu variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

a) Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=138)

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	(%)
1	Laki-laki	30	21,7 %
2	Perempuan	108	78,3 %
Total		138	100%

Berdasarkan Tabel.1 diatas mengemukakan bahwa sebagian besar responden dari pada penelitian ini di dominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang atau dipresentasikan menjadi (21,7 %) sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 108 orang dan presentasinya menjadi (78,3 %).

b) Usia

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia (n=138)

No	Usia	Jumlah Responden	(%)
1	19-25 tahun	92	66,6 %
2	26-30 tahun	19	13,8 %
3	31-35 tahun	19	13,8 %
4	Di atas 35 tahun	8	5,8 %
Total		138	100 %

Berdasarkan Tabel.2 diatas diketahui bahwa dari seluruh responden yang dijadikan sampel beberapa kriteria usia dalam penelitian ini. Terdapat 92 responden berusia 19-25 tahun dengan presentase 66,6 %, selanjutnya 19 responden berusia 26-30 tahun dengan presentase 13,8 %, selanjutnya 19 responden berusia 31-35 tahun dengan presentase 13,8 %, dan 8 responden berusia di atas 35 tahun dengan presentase 5,8 %.

c) Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir (n=138)

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	(%)
1	SMP/ sederajat	0	0,0 %
2	SMA/SMK	134	97,1 %
3	Diploma	1	0,7
4	Serjana	3	2,2
Total		138	100%

Berdasarkan Tabel.3 diatas diperoleh oleh peneliti bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Tidak terdapat responden dengan Pendidikan SMP/ sederajat, 134 responden berpendidikan SMA/SMK dengan presentase 97,1 %, 1 responden berpendidikan Diploma dengan presentase 0,7 %, dan 3 responden berpendidikan Serjana dengan presentase 2,2 %.

d) Lama bekerja

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan lama bekerja (n=138)

No	Lama bekerja	Jumlah Responden	(%)
1	Kurang dari 1 tahun	42	30,4 %
2	1-3 tahun	93	67,4 %
3	4-6 tahun	1	0,8 %
4	> 7 tahun	2	1,4 %
Total		138	100%

Pada Table 4.4 diatas diketahui bahwa dari seluruh responden yang dijadikan sampel beberapa kriteria lama bekerja dalam penelitian ini. Terdapat 42 responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dengan presentase 30,4 %, selanjutnya 93 responden dengan masa kerja kurang dari 1-3 tahun dengan presentase 67,4 %, selanjutnya 1 responden dengan masa kerja kurang dari 4-6 tahun dengan presentase 0,8 %, dan 2 responden dengan masa kerja kurang dari > 1 tahun dengan presentase 1,4 %.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.43616480
	Absolute	.073
Most Extreme Differences	Positive	.062
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.522

Berdasarkan hasil pada Tabel.5 di atas, menunjukkan bahwa, hasil dari pengujian uji normalitas kolmogrov-smirnov penelitian ini menunjukkan normal dikarenakan nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,522. Maka kesimpulannya variable independen yaitu *job insecurity* dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel bebas yaitu kepuasan kerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance

(Constant)	17.488	3.565	4.905	.000		
1 <i>Job insecurity</i> (X1)	.395	.062	.418	6.326	.000	.927 1.079
Motivasi ekstrinsik (X2)	.337	.052	.427	6.460	.000	.927 1.079

Berdasarkan Tabel.6 di atas mengenai pengujian *variance inflation factor* (VIF) dari hasil output penelitian menggunakan spss tabel *coeffisienrs*, dari masing masing variable independent yaitu *Job insecurity* dan Motivasi ekstrinsik memiliki Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas dan dapat dipakai dalam penelitian.

c. Uji Autokorelasi

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.454	.446	7.514	1.973

Sumber: Hasil Pengolahan, 2024

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson ialah 1.973. Selanjutnya adalah melakukan pengujian menggunakan tabel atas bawah (dL) dan batas atas (dU) untuk mengetahui posisi autokorelasi dan nilai Durbin Watson sebagai berikut :

Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

n = 138

d = 1.973

dL = 1,6914

dU = 1,7506

du < DW (4-dU) = 1,6914 DW < (4-1,7506) = 1,6914 DW < 2,2494.

Dari hasil pengujian Durbin Watson menyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.488	3.565		4.905	.203
1 <i>Job insecurity</i> (X1)	.395	.062	.418	6.326	.174
Motivasi ekstrinsik (X2)	.337	.052	.427	6.460	.192

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat diketahui variabel *Job insecurity* (X1) dengan nilai Sig 0,174 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, selanjutnya variabel Motivasi ekstrinsik (X2) dengan nilai Sig 0,192 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Linieritas

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas X1 dan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Job Insecurity	Between Groups	(Combined)	7620.182	46	165.656	2.381	.000
		Linearity	3971.921	1	3971.921	57.099	.000
		Deviation from Linearity	3648.262	45	81.072	1.165	.266
Within Groups			6330.137	91	69.562		
Total			13950.319	137			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan dari *Job insecurity* (X1) dan kepuasan kerja karyawan (Y) nilai *Deviation From Linearity* sebesar 0,266 maka terdapat hubungan yang linear, karena nilai *Deviation From Linearity* >0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas X2 dan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Job Insecurity	Between Groups	(Combined)	8634.656	44	196.242	3.433	.000
		Linearity	4068.410	1	4068.410	71.179	.000
		Deviation from Linearity	4566.245	43	106.192	1.858	.671
Within Groups			5315.663	93	57.158		
Total			13950.319	137			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan dari Motivasi ekstrinsik (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) nilai *Deviation From Linearity* sebesar 0,671 maka terdapat hubungan yang linear, karena nilai *Deviation From Linearity* >0,05.

f. Uji Koefisien Kolerasi Ganda

Tabel 11. Koefisien Kolerasi Ganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.454	.446	7.514	1.973

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil korelasi diatas maka dapat diartikan bahwa, hubungan antara *job insecurity* dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan terdapat suatu hubungan 0,674. Hasil

g. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.454	.446	7.514	1.973

Sumber: Hasil Pengolahan, 2023

Diketahui hasil dari Kapabilitas Teknologi Informasi (X1) dan Pemasaran Digital (X2) terhadap Keunggulan Bersaing (Y) yaitu:

$$R = r^2$$

Sehingga dapat dihitung

$$Kd = 0,674^2$$

$$Kd = 0,454276$$

$$Kd = 0,454$$

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,454. Hal ini berarti kontribusi *job insecurity* (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 45,4 %, sedangkan sisanya 54,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

h. Hasil Uji Simultan (Uji-f)

**Tabel 14. Uji Simultan
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6328.010	2	3164.005	56.038
	Residual	7622.309	135	56.462	.000 ^b
	Total	13950.319	137		

Berdasarkan pada tabel.14 diatas, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dan nilai F hitung 56,038. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel, F tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%, jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 135, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y.

i. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 15. Hasil Perhitungan Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.488	3.565		4.905	.000		
1 <i>Job insecurity</i> (X1)	.395	.062	.418	6.326	.000	.927	1.079
Motivasi ekstrinsik (X2)	.337	.052	.427	6.460	.000	.927	1.079

Dari tabel.15 Sig. di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut yaitu *job insecurity* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan sig. (0,000) dengan taraf $\alpha = 5\%$. Dan motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan sig. (0,000) dengan taraf $\alpha = 5\%$.

j. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

1) Pengujian Hipotesis *Job insecurity* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

**Tabel 16. Hasil Pengaruh *Job insecurity* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.488	3.565		
1 <i>Job insecurity</i> (X1)	.395	.062	.418	6.326	.000
Motivasi ekstrinsik (X2)	.337	.052	.427	6.460	.000

Berdasarkan tabel perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan (sig) variabel *Job insecurity* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Job insecurity* (X1) lebih kecil dari nilai batas yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga menunjukkan bahwa T hitung 6,326 sedangkan nilai T tabel 1,960, maka $T \text{ hitung } 6,326 > T \text{ tabel } 1,960$ sehingga H1 diterima dan Ho ditolak. Maka hal ini dapat dikatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel Kapabilitas *Job insecurity* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)”.

2) Pengujian Hipotesis Motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

**Tabel 17. Hasil Pengaruh Motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.488	3.565		
1 <i>Job insecurity</i> (X1)	.395	.062	.418	6.326	.000
Motivasi ekstrinsik (X2)	.337	.052	.427	6.460	.000

Berdasarkan tabel perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan (sig) variabel Motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi ekstrinsik (X2) lebih kecil dari nilai batas yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga menunjukkan bahwa T hitung 6,460 sedangkan nilai T tabel 1,960, maka $T \text{ hitung } 6,460 > T \text{ tabel } 1,960$ sehingga H1 diterima dan Ho ditolak. Maka hal ini dapat dikatakan bahwa

“terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel Kapabilitas Motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)”.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dan nilai F hitung 56,038. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel, F tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%, jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 135, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y.

Penelitian Virga (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai menjadi menurun ketika pegawai merasa tidak aman karena adanya perubahan kondisi lingkungan kerja. Disamping itu, adanya tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap gangguan memiliki dampak negatif terhadap kinerja individu sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja (Silla et al., 2010). Selanjutnya Zheng et al. (2014) menegaskan kembali bahwa ketidak berdayaan yang dirasakan oleh pegawai di tempat kerja karena adanya perubahan atau reorganisasi dalam organisasi secara signifikan dapat menurunkan kepuasan kerja.

Vermeir et al. (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sekaligus merupakan anteseden utama dalam menurunkan keinginan ke luar pegawai dari organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi kunci antara pengaruh lingkungan kerja akibat terjadinya *job insecurity* dengan keinginan ke luar organisasi. Dengan kata lain, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif menyebabkan pegawai menjadi lebih puas sehingga berpotensi menurunkan ketidakamanan kerja sehingga menurunkan keinginan pegawai ke luar organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Hal ini berarti bahwa tingkat *job insecurity* tidak berdampak nyata pada *intention to leave* (Ismail, 2015). Pegawai yang merasakan ketidak amanan kerja, seperti adanya keragu-raguan, merasa khawatir, dan cemas terhadap kehilangan pekerjaan dapat mengarah pada *intention to leave* (León dan Morales, 2019). Tetapi, apabila pegawai merasa mampu untuk mengendalikan berbagai kondisi di tempat kerja, beberapa keraguan tersebut tidak berdampak langsung pada *intention to leave*.

Penelitian Camgoz et al. (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki peluang tinggi mengarahkan pegawai pada *intention to leave*. Sedangkan Lee et al, (2018), menyatakan *job insecurity* muncul ketika pegawai dipindahkan ke tempat baru (mutasi) karena dihadapkan pada model pekerjaan baru dan lingkungan kerja baru. Namun demikian,

apabila pegawai mampu memahami dengan baik situasi pada tempat kerja baru, dapat mengendalikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja, dan mampu mengatasi berbagai kemungkinan yang muncul pada pekerjaan baru, maka kondisi tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap *intention to leave* (Ismail, 2015). Job insecurity juga dianggap sebagai suatu kondisi yang berpotensi untuk memunculkan stress kerja karena adanya perbedaan antara harapan pegawai dan penawaran organisasi. Kondisi ini dapat mengarah pada menurunnya berbagai upaya pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan (Staufenbelt dan Konig, 2014).

Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan suatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2021). Hasil penelitian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dibanding 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kesimpulan yang sama juga dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012) yang menyatakan motivasi ekstrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sama dengan Motivasi Instrinsik terhadap Kepuasan kerja yang dilakukan oleh Fakhrian Harza Maulana (2015) yang berjudul: "Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada bank BTN Kantor Cabang Malang." Hasil penelitian ini antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan memotivasi karyawan dan memberikan komitmen kepada karyawan. Secara bersama-sama variabel motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R sebesar 0,794 (7.94%) yang berarti antara ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan R Square sebesar 0,630 (63%) ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 37% dipengaruhi oleh Faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan sebagai berikut yaitu *job insecurity* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan sig. (0,000) dengan taraf $\alpha = 5\%$. Dan motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan sig. (0,000) dengan taraf $\alpha = 5\%$.

REFERENSI

- Akgunduz, Y dan G. Eryilmaz. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management* 68: 41-49.
- Altuntas, S. (2014). Factors affecting the job satisfaction levels and quit intentions of academic nurses, *Nurse Education Today* 34: 513-519.
- Arasli, H., Arici, H. E., dan Cakmakoglu Arici, N. (2019). Workplace favouritism, psychological contract violation and turnover intention: Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate. *German Journal of Human Resource Management*.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13-31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Aruah Stevani, Q., & Fakhri, M. (2017). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. *Freeport Indonesia*, 27(2), 141- 162.
- Camgoz, S. M., O. T. Ekmekci, P. B. Karapinar, B. K. Guler. (2016). Job Insecurity and Turnover Intentions: Gender Differences and the Mediating Role of Work Engagement. *Springer Link* 75: 583-598.
- Chandra Wibisono. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Penilaian Prestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Karya Bersama Kabupaten Tulungagung. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 108-125. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.458>
- Cheung, F. Y. L., Wu, A. M., dan Ching Chi, L. (2019). Effect of job insecurity, anxiety and personal resources on job satisfaction among casino employees in macau: A moderated mediation analysis. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 28(3): 379-396.
- Dereli, B., (2012). The concept of Job insecurity and the study on job insecurity perceptions of the bank employees according to their demographic characteristic. *Istanbul Commerce Univ. J. Soc. Sci.* 11(21): 237-256.
- Emanuel, F., Molino, M., Lo Presti, A., Spagnoli, P., dan Ghislieri, C. (2018). A crossover study from a gender perspective: The relationship between job insecurity, job satisfaction and partners' family life satisfaction. *Frontiers in psychology* 9: 1481.
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(1), 25-32. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21>
- Fakhrian, (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada bank BTN Kantor Cabang Malang.
- Farida, I. (2014). Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing (2nd ed.). Sinar Grafika.

- Habibi. Mohammad. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dari Karyawan Trainer KPI (Konsorsium Pendidikan Islam) di Surabaya. (online)
- Hana Diawati, Kokom Komariah, N. N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 5-10.
- Haryanto, B. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Quit Pegawai KPP Madya Malang. November.
- Indriani, N. F., Mulia Z, F., & Komariah, K. (2020). Pengaruh Perilaku Individu terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 55-59. <https://doi.org/10.31942/akses.v15i1.3361>
- Ismail. H. (2015). Job insecurity, Burnout and Intention to Quit, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 5: 310-324
- Ismail. H. (2015). Job insecurity, Burnout and Intention to Quit, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 5: 310-324
- Jimenez. P., B. Milfelner, S. S. Zizek dan A. Dankl. (2017). Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers, *Naše gospodarstvo/ Our Economy* 63: 27-37.
- Khan. A. H. dan M. Aleem. (2014). Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan, *Journal of International Studies* 7: 122-132.
- Lee, C., Huang, G. H., dan Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5: 335-359.
- Leon, F. R., dan Morales, O. (2019). The moderating role of tenure on the effects of job insecurity and employability on turnover intentions and absenteeism. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*
- Malesofhani, C. I., & Lutfi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Daln Motivasi EKSTRINSIK Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel INTERVENING Pada Dinas Lingkungan HIDUP Kabupaten Serang. 134-151.
- Manullang, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset, h.19
- Masum. A. K. M, M. A. K. Azad, K. E. Hoque, L. S. Beh, P. Wanke, dan O. Arslan. (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *Peer Journal* 18: 1-23.
- Moynihan, Donald P. dan Pandey, Sanjay K. (2017). Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. *Working Paper Series*, (online), No. 003
- Moynihan, Donald P. dan Pandey, Sanjay K. (2017). Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. *Working Paper Series*, (online), No. 003.
- Muslih, Basthoumi dkk., (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No.4 Desember 2012 hal 799-810.
- Nawawi, H., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Jakarta. Nawawi, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Jakarta.

- Nikmatur, R. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 63.
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 226-235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Pralyeksi, U. P. H. J. (2020). *JURNAIL*. 4(1), 55-68
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 25-37. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1144>
- Riana, I. G. (2015). Effects Motivation On Business Performance: The Mediation Role of Job Satisfaction And Leadership (A Study In Village Credit Institutions). *European Journal of Business, Economics and Accountancy* 3: 1-11.
- Riana, I.G., N. L. P. Wiagustini, K. I Dwijayanti, I. G. Rihayana. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance, *Jurnal Teknik Industri*, 20: 127- 134.
- Robbins, S. P. dan Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Schalkwyk, S.V., H. D. T. Danie, S. B. Adriaan, S. Rothmann. (2010). Job insecurity, Leadership Empowerment Behaviour, Employee Engagement and Intention to Leave in A Petrochemical Laboratory. *SA Journal of Human Resource Management* 8: 1-7.
- Silla, I., J.G. Francisco, M. A. Manas., dan J. M. Peiro. (2010). Job Insecurity An Employee Attitude: The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power* 31: 449-465. Sora, B., A., Caballer., dan J
- Staufenbiel, T, C. J. König,. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83: 101-117.
- Stringer, Carolyn., Jeni Didham, Paul Theivananthampillai. (2011). Motivation, Pay Satisfaction, and Job Satisfaction of Front-Line Employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, (online), Vol. 8, No. 2.
- Suwatno, Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Swaminathan. S. dan Jawahar P. D. (2013). Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study. *Global Journal of Business Research, The Institute for Business and Finance Research* 7: 71-80.
- Tampubolon, Manahan P. (2004). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ujiyanto, P., Herawati, J., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Andi Dwi Haryanto Tunas Merapi Wonogiri. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 55-68. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7674>
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., ... & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing* 48: 21-27.
- Virga. D. (2015). Job insecurity and job satisfaction: The mediating effect of psychological capital. *Psihologia Resurselor Umame* 13: 206-216.

Jurnal Bisnis Digital, Akuntansi, Kewirausahaan, dan Manajemen (Baashima)

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: 2988-1056

Volume: 2 Nomor: 1 (April: 2024) hal: 83-98

- Vujisic, D, D. Lalic, A. J. Vucovic, dan S. Gagic. (2015). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy* 36: 633-652.
- Zheng, X., D. Ismael, T. Ningyu, dan Kongshun, T. (2014). Job Insecurity and Job Satisfaction the interactively moderating effects of optimism and person supervisor deep-level similarity. *Journal Career Development International* 19: 426- 446.