



Pengaruh Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap Di Sma N.1 Uluidano Tae Nias Selatan

Suardin Halawa¹, Yamolala Zega², Eliagus Telaumbanua³,
Syah abadi mendrofa⁴
Universitas Nias

E-mail: suardinhal28@gmail.com¹, zyamolala@gmail.com², eliagus.tel@gmail.com³,
syahabadi.mendrofa@gmail.com⁴

Abstract. *This research aims to determine job insecurity on work motivation of non permanent teachers at SMA negeri 1 uluidano tae south nias. Job insecurity is a condition where workers feel that their jobs are threatened and there is a powerlessness to do anything about the situation. Based on the phenomenon that occurred Guru Tidak Tetap at SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan which has a high level of job insecurity, this occurs because Guru Tidak Tetap often feels like he has lost his enthusiasm for teaching, because many students do not respect honorary teachers. This study aims to determine the Influence of Job Insecurity on Work Motivation in Non-Permanent Teachers at SMA N. 1 Uluidano Tael Nias Selatan. This study uses a qualitative research method, research that uses a qualitative method focuses its analysis, the respondents are Non-Permanent Teachers at SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan totaling 34 people. The results of the study were taken by distributing questionnaires that were tested based on the Classical Assumption Test, Simple Linear Regression and T Test. The results of the study showed that there was an influence between Job insecurity on work motivation with a sign value of $0.001 < 0.05$.*

Keywords: *Job Insecurity, Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap motivasi kerja pada guru tidak tetap di SMA N 1 uluidano tae nias selatan. Job insecurity adalah kondisi dimana pekerja merasa pekerjaannya terancam serta adanya ketidakberdayaan untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Berdasarkan fenomena yang terjadi Gulrul Tidak Tetap di SMA N. 1 Ulluidano Tae Nias Sellatan yang memiliki tingkat job inselculrity yang tinggi hal ini telrjadi Karelna Gulrul Tidak Teltap selring melrasa kelhilangan selmangat melngajar, karelna banyaknya siswa yang tidak melnghargai gulrul honorelr. Penelitian ini bertujuan ulntuk melngeltahuli Pelngaruhl Job Inselculrity TelrhadaP Motivasi Kelrja Pada Gulrul Tidak Teltap di SMA N. 1 Ullulidano Tae Nias Sellatan. Pelnellitian ini melnggulnakan metodel pelnellitian kulantitatif, pelnellitian yang melnggulnakan metodel kulantitatif melmfokulskan analisisnya, respondennya Guru Tidak Tetap yang ada di SMA N.1 Uluidano Tae Nias selatan berjumlah 34 orang. Hasil penelitian di ambil dengan cara menyebarkan angket, yang di uji berdasarkan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Sederhana dan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Job insecurity terhadap motivasi kerja dengan nilai sign $0.001 < 0.05$.

Kata Kunci : Job Insecurity, Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang memiliki peran strategis sebagai modal awal dalam pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Tujuan pendidikan tidak hanya untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk karakter serta sikap positif agar individu dapat berkembang menjadi pribadi yang baik dan profesional. Dalam

Received: Oktober 12, 2024; Revised: November 18, 2024; Accepted: Desember 27, 2024; **Published: Januari 29, 2025;**

* Suardin Halawa, suardinhal28@gmail.com

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap Di Sma N.1 Uluidano Tae Nias Selatan

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat, dinyatakan bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, pendidikan memiliki fungsi penting dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul dari segi spiritual, intelektual, maupun keterampilan.

Dalam proses pendidikan, peran guru menjadi sangat vital. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga dalam membentuk karakter dan membimbing perkembangan sosial serta emosional peserta didik. Sardiman (2018) menyatakan bahwa guru merupakan salah satu komponen utama dalam proses pembelajaran dan pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Seiring dengan meningkatnya tuntutan profesionalisme, guru dituntut untuk tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga sebagai pendidik dan pembimbing yang berperan aktif dalam proses pendidikan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Menteri Pendidikan, Nadiem Makarim (2020), yang menyatakan bahwa kualitas guru merupakan kunci keberhasilan pembelajaran dan pendidikan di Indonesia.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan adanya berbagai permasalahan yang dihadapi oleh profesi guru, terutama guru tidak tetap (GTT). Di Indonesia, terdapat dua kategori guru di sekolah: guru tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru tidak tetap yang umumnya disebut sebagai guru honorer. Meskipun keduanya memiliki tugas yang serupa, yaitu melaksanakan pembelajaran dan menyusun administrasi, terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal status kepegawaian dan kesejahteraan ekonomi. Guru PNS mendapatkan gaji dan tunjangan yang dijamin oleh negara, sedangkan guru tidak tetap biasanya memperoleh honor dari dana operasional sekolah berdasarkan Surat Keputusan (SK) dari komite sekolah (Suyanto & Abbas, 2018).

Kesejahteraan guru tidak tetap di Indonesia masih jauh dari kata layak. Sebagian besar GTT menerima honor yang tidak setara dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), dan belum ada regulasi yang mengatur Upah Minimum Guru (UMG) secara nasional. Akibatnya, honorarium yang diterima sangat bervariasi antar daerah (Chairani Meiza, 2019). Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan keresahan, ketidakpuasan, dan penurunan motivasi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kondisi ini menimbulkan tingkat job insecurity yang tinggi pada guru tidak tetap.

Job insecurity merupakan kondisi psikologis di mana individu merasa pekerjaan yang dimilikinya terancam dan tidak ada jaminan kelangsungan kerja. De Witte (2018) menyatakan

bahwa job insecurity dapat muncul ketika seseorang menginginkan status kepegawaian tetap namun tidak memilikinya. Hal ini berdampak pada berkurangnya komitmen terhadap organisasi, menurunnya kepercayaan pada manajemen, serta penurunan kinerja dan prestasi kerja. Sverke, Hellgren & Naswall (2018) juga menambahkan bahwa ketidakamanan kerja dapat menurunkan motivasi dan prestasi kerja karyawan, serta berdampak negatif pada tujuan organisasi.

Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan internal yang membuat individu melakukan suatu aktivitas tertentu secara konsisten. Sultriso (2019) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan manusia, baik secara fisik maupun psikologis. Salah satu kebutuhan psikologis yang esensial adalah rasa aman dalam bekerja. Apabila rasa aman ini tidak terpenuhi, maka individu akan mengalami job insecurity yang berdampak langsung pada menurunnya motivasi kerja.

Fenomena ini juga terjadi di SMA Negeri 1 Ululidano Tael, Kabupaten Nias Selatan. Guru tidak tetap di sekolah ini sering kali mengalami tekanan psikologis karena status kepegawaian yang tidak jelas, rendahnya penghargaan dari siswa, serta sistem pembagian jam mengajar yang lebih memprioritaskan guru PNS. Guru tidak tetap harus bersaing dalam mendapatkan jam mengajar, karena honor yang diterima bergantung pada jumlah jam pelajaran yang mereka ajarkan. Ketidakpastian ini memaksa sebagian guru honorer untuk mengajar di lebih dari satu sekolah demi mencukupi kebutuhan hidup, yang pada akhirnya menimbulkan kelelahan dan menurunnya semangat kerja.

Penelitian ini berfokus pada guru tidak tetap karena mereka tidak memiliki status kepegawaian yang tetap dan bekerja berdasarkan kontrak yang sewaktu-waktu dapat tidak diperpanjang. Berbeda dengan PNS yang mendapatkan jaminan pekerjaan dan berbagai tunjangan seperti pensiun dan asuransi kesehatan, guru tidak tetap tidak mendapatkan perlindungan tersebut. Oleh karena itu, mereka lebih rentan mengalami job insecurity, yang berdampak langsung pada motivasi kerja mereka.

2. KAJIAN TEORITIS

Job insecurity merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka berada dalam ancaman dan mereka tidak memiliki kontrol untuk mengubah situasi tersebut. Kondisi ini biasanya disertai dengan rasa takut, stres, kebingungan, dan ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan. Rosenblatt (2018) menyebutnya sebagai perasaan

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap Di Sma N.1 Uluidano Tae Nias Selatan

tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan kerja yang diinginkan dalam situasi yang mengancam. Halimah dan Fathoni (2018) menyebutkan bahwa job insecurity adalah pengalaman internal individu yang mencerminkan ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan.

Iskandar dan Yulhansyah (2018) menambahkan bahwa job insecurity merupakan persepsi subjektif individu terhadap pentingnya pekerjaan serta ketidakberdayaan dalam menghadapi masalah kerja. Auldina (2018) menyoroti bahwa ketidakamanan kerja juga meliputi ketidakpastian terhadap penempatan, gaji, peluang promosi, dan pelatihan.

Indikator dari job insecurity mencakup makna penting pekerjaan bagi individu, persepsi terhadap potensi kehilangan aspek-aspek penting dalam pekerjaan, serta rasa ketidakberdayaan dalam menghadapi ancaman tersebut.

Guru memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di berbagai aspek—spiritual, intelektual, emosional, dan fisik. Guru Tidak Tetap (GTT) umumnya bekerja dengan sistem kontrak dan memiliki keterbatasan dalam hal kesejahteraan dibandingkan dengan guru berstatus PNS. Hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh guru, seperti penghasilan layak, kesempatan pengembangan diri, dan perlindungan hukum, tidak sepenuhnya dapat dinikmati oleh GTT karena keterbatasan anggaran atau status kepegawaian yang tidak tetap.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri atau dari lingkungan luar yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Afandi (2018) menyebut motivasi sebagai keinginan yang timbul karena adanya inspirasi dan semangat untuk bekerja dengan sepenuh hati. Sulwanto (2020) menambahkan bahwa motivasi mencakup kekuatan internal dan eksternal yang mendorong tindakan seseorang. Indikator motivasi kerja mencakup kedisiplinan, kreativitas dan daya imajinasi tinggi, kepercayaan diri, kemampuan menghadapi tekanan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Uma Sekaran (2017:86), kerangka pemikiran merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan secara logis antar variable yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan situasi atau masalah dan diidentifikasi melalui proses wawancara, tinjauan literature dan pengamatan. Kerangka teoritis atau kerangka pemikiran menunjukkan keyakinan tentang bagaimana fenomena saling terkait satu sama lain, selain itu kerangka pemikiran juga merupakan penjelasan tentang keterkaitan variable dependen dengan independen.

Karyawan mengalami rasa tidak aman (job insecurity) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (turnover) cenderung meningkat, serta gaji, faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam penurunan motivasi kerja.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan menurut Suhartono, (2017:61), karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu kurangnya motivasi dalam bekerja.



Gambar 2.5 : Kerangka Bepikir

3. METODE PENELITIAN

Melnulrult Azwar, (2017), Pelnellitian ini melnggulnakan metodel pelnellitian kulantitatif, pelnellitian yang melnggulnakan metodel kulantitatif melmfokulskan analisisnya pada data kulantitatif (bilangan) yang dikumpulllkan delngan melnggulnakan metodel pelngulkulan dan diolah delngan melnggulnakan metodel analisis statistik. Selmula variabell haruls dapat diidelntifikasi dan diulkulr delngan jellas. Hulbulngan antar variabell yang ditelliti dikorellasikan ataul dinyatakan selcara strulktulral dan diulji selcara elmpiris.

Alasan melnggulnakan pelndelkatan kulantitatif karelna pelnelliti ingin melngeltahuli job inselculrity selrta ingin melndapatkan data yang akulrat selsulai fakta dilapangan yang dapat diulkulr kelmuldian melngulji hipotelsis dari pelnellitian yang dilakukan selhingga belrdasarkan data telrselbult pelnelliti melnggulnakan pelndelkatan kulantitatif.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap Di Sma N.1 Uluidano Tae Nias Selatan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian pada guru tidak tetap di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan sebanyak 34 responden yaitu guru GTT yang bekerja di SMA N. 1 Uluidano Tae untuk menunjang penelitian dibutuhkan pula pengelompokan data berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Setelah selesai disebarkan kuesioner maka dapat ditarik gambaran mengenai data pengelompokan responden.

1) Pengelompokan data responden berdasarkan jenis kelamin

Kumpulan data melalui kuesioner yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

tabel 1 data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	32.4	32.4	32.4
	Perempuan	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan pada tabel 4.1. di atas dari 34 orang responden yang menjadi objek penelitian, laki-laki berjumlah 11 orang atau 32,4 dan perempuan sebanyak 23 orang atau 67,6% dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di SMA N. 1 Uluidano Tae Nias Selatan adalah perempuan.

2) Pengelompokan data responden berdasarkan usia

Hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh hasil karakteristik berdasarkan usia pada 34 responden seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	10	29.4	29.4	29.4
	30-40 Tahun	15	44.1	44.1	73.5

	40-50 Tahun	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: hasil olahan data 2024

Berdasarkan tabel 4.2. di atas, dapat kita lihat dari sejumlah 34 responden dengan usia 21-30 Tahun sebanyak 10 orang atau 29,4%. Usia 30-40 Tahun 15 orang atau 44,1% dan usia 40-50 Tahun sebanyak 0 orang atau 26,5%. Dari data yang telah diperoleh usia yang paling banyak adalah usia 30-40 tahun sebanyak 15 orang atau 44,1%.

3) Pengelompokan Responden berdasarkan lama bekerja

Kumpulan data melalui kuesioner yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent t	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	29.4	29.4	29.4
	5-10 Tahun	15	44.1	44.1	73.5
	10-15 Tahun	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat dari sejumlah 34 responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun sebanyak 10 orang atau 29,4%. Lama bekerja 5-10 Tahun 15 orang atau 44,1% dan 10-15 Tahun sebanyak 9 orang atau 26,5%. Dari data yang telah diperoleh usia yang paling banyak adalah usia 30-40 tahun sebanyak 15 orang atau 44,1%.

4.2 Uji Intrumen

4.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019: 267), uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap Di Sma N.1 Uluidano Tae Nias Selatan

kuesioner yang diperoleh oleh peneliti dari responden, uji validitas yang akan digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan SPSS, SPSS merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik.

4.2.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 130), uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid, suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, untuk melihat ketepatan atau kejelasan angket. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan dengan nilai yang disebut koefisien reliabilitas, yang berkisaran antara 0-1. Dalam penelitian ini peneliti menguji reliabilitas dengan model *cronbach's alpha*, dimana peneliti menggunakan bantuan proram SPSS version 26. Menurut Arikunto (2016:45), menjelaskan tentang dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas sebagai berikut

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

Tabel 8 Perhitungan Reliabilitas Variabel Job Insecurity

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Job Insecurity	0,890	12

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen menghasilkan angka Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,890 untuk Job Insecurity dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach alpha $>$ 0,7. Dengan merujuk pada informasi di atas, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam angket penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup dan layak digunakan dalam konteks penelitian ini.

Tabel 8 Perhitungan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Motivasi Kerja	0,765	15

Dari hasil uji reabilitas untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan variabel reliabel, dengan nilai cronbach's alpha $0,765 > 0,7$

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini menggunakan adjusted R square, dimana setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan adjusted R square pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.699	4.338

a. Predictors: (Constant), job insecurity

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0.699 menunjukkan bahwa model regresi ini dapat menjelaskan sekitar 39.9% variabilitas dari variabel dependen, yaitu Motivasi Kerja (Y), yang dipengaruhi oleh variabel independen Job Insecurity (X). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja, meskipun masih terdapat 30.1% variabilitas yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi Job insecurity sebesar 0.761 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60-0,700

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap Di Sma N.1 Uluidano Tae Nias Selatan

yang berarti tingkat hubungan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja termasuk pada tingkat hubungan yang Kuat.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt job insecurity merupakan rasa tidak berdaya (powerless) untuk mempertahankan kelangsungan atas suatu pekerjaan akibat dari ancaman situasi pada pekerjaan (Halungunan, 2023). Saylor menyampaikan job insecurity bisa berarti seperti sebuah perasaan tegang, cemas, was-was, stres, serta merasa tidak pasti yang berkaitan dengan sifat serta keberadaan kelanjutan suatu pekerjaan yang karyawan rasakan. Sehingga karena rasa takut yang berlebih tersebut akhirnya menimbulkan keinginan seseorang agar senantiasa bekerja lebih gigih demi terhindar dari resiko terjadinya job insecurity (Devitriana et al., 2017). Ashfor menjelaskan bahwa terdapat lima komponen dalam job insecurity. Pertama arti pekerjaan tersebut terhadap seseorang, maksudnya adalah seberapa penting aspek kerja tersebut terhadap seseorang sehingga dapat memberikan pengaruh dalam tingkat rasa tidak aman seorang karyawan pada pekerjaannya. Kedua kemungkinan adanya perubahan negatif terhadap aspek kerja. Ketiga tingkat ancaman terhadap kemungkinan terjadinya kejadian negatif yang memberikan pengaruh pada aspek kerja seseorang. Keempat tingkat perubahan negatif terhadap keseluruhan kerja yang seseorang rasakan ketika kondisi sedang terancam. Kelima tidak berdaya (powerless) (Halungunan, 2022)

Green (2023), menyatakan job insecurity sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari ketidakpastian pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami job insecurity dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Akibat turunnya produktivitas kerja dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian untuk menguji secara empiris apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan job insecurity di Perusahaan Nyonya Meneer. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara job insecurity dengan motivasi kerja. Apakah karyawan tetap bekerja secara baik dan memiliki motivasi kerja ketika dalam keadaan tidak berdaya atau terancam di tempat kerja.

Penelitian Hanafiah (2019) yang mengemukakan bahwa Job insecurity memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non

psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan intensi turnover, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Pegawai yang mengalami job insecurity dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Job insecurity diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nopiando (2018) Job insecurity adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Ketidaknyamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati,2019). Chen (2018) menyatakan bahwa efek job insecurity lebih kuat dirasakan oleh orang dengan masa kerja singkat atau temporer daripada memiliki status sebagai pegawai tetap. De Witte (2005) menyatakan bahwa job insecurity merupakan fenomena sosial yang dapat di ukur karena adanya perubahan fundamental seperti restrukturisasi dan penambahan karyawan kontrak pada sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Job isecurity memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti (2018) menyatakan bahwa hubungan interpersonal dan keamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Ketika hubungan interpersonal dalam pekerjaan dan keamanan kerja tinggi maka akan mempengaruhi pada tingkat motivasi kerja, begitupun sebaliknya. Terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu berkaitan dengan kebahagiaan individu dalam bekerja. Laksmi & Budiani (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai berkaitan dengan ada tidaknya kebahagiaan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah seseorang yang berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meluangkan waktunya agar hasil pekerjaannya baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah adalah karyawan yang tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya hal tersebut di kemukakan oleh Kinlaw (dalam

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap Di Sma N.1 Uluidano Tae Nias Selatan

Agustini, 2017). menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kebutuhan karyawan meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup kemudian dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka menambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi seperti dalam hirarki kebutuhan Maslow kebutuhan rasa aman ada pada tingkat kedua pada piramida kebutuhan setelah kebutuhan biologis, hal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan rasa aman seseorang merupakan kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi. Maslow (Siagian, 2004), membedakan kebutuhan akan rasa aman menjadi kebutuhan rasa aman secara psikologis dan kebutuhan rasa aman secara fisik.

4.4.2 Implikasi Penelitian

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat keamanan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan motivasi kerja. Guru Tidak Tetap yang bekerja di SMA N.1 Idanotae rata-rata mengalami job insesurity dan penurunan motivasi kerja. Hal ini berdampak pada aktifitas pekerjaan guru tersebut. Adanya job insecurity yang tinggi dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya menurunkan motivasi kerja.

Kualitas mengajar guru bergantung pada respon sekolah terhadap kinerja kerja mereka. Guru Tidak Tetap kadang merasa tidak dihargai dengan usaha yang merelakukan yang akhirnya berdampak pada motivasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Job insecurity terhadap Motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat di tarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan tabel nilai koefisien kolerasi Job insecurity sebesar 0.761 berdasarkan pedoman nilai interprestasi kolerasi nilai berada pada rentang 0,60-0,700 yang berarti tingkat hubungan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja termasuk pada tingkat hubungan yang Kuat.
2. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data tidak berbeda signifikan dari distribusi normal. Dengan nilai signifikansi 0.200, yang lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Artinya, data residual mengikuti distribusi normal dan uji normalitas tidak menunjukkan

penyimpangan signifikan dari normalitas.

3. Nilai regresi linear sebesar 0.410, menunjukkan bahwa job insecurity mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel job insecurity maka akan mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 0,0410, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Pengaruh variabel Job Insecurity terhadap variabel Motivasi Kerja diketahui nilai sign 0.001 <0.05 dan nilai T hitung 5.014 >2.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Job Insecurity terhadap variabel Motivasi Kerja

.DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ashford, G. et al. (2018). No Title. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dimensi Job Insecurity*, 5(2), 429–438.
- Auldina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Brondino, M., Bazzoli, A., Vandell, T., Del Wittel, H., & Pasini, M. (2020). Validation and measurement invariance of the multidimensional qualitative job insecurity scale. *Quality & Quantity*. doi:10.1007/s1135-020-00966-y.
- Firmana, M. S. (2018). Analisis Tingkat Kinerja Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Swasta Sel-Kota Malang. *Parsimonia*, 5(1), 41–51.
- Gdel Elkky Angga Uldayana Sabda, A. A. S. K. D. (2017). Pengaruh Job Insecurity terhadap kelpulasan kerja dan Turnover intention karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort. *El-Jurnal Manajemen Ulnud*, 5(6), 3934–3957.
- Halimah, & Fathoni, M. (2018). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gellaell Supermarket (Studi Kasus Pada Gellaell Superindo Kota Selarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56.
- Mangkulnegara, A. A., & Prabal, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2019). *Kompetensi Mempengaruhi Turnover Intention Pada Turnover*

***Pengaruh Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Tidak Tetap
Di Sma N.1 Uluidano Tae Nias Selatan***

- intention merupakan salah satu keadaan dimana pekerja di atas, maka penulis tertarik untuk Keterselamatan Kerja, Ketersediaan Kerja Terhadap daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2(1), 71–79.
- Rosenblatt, G. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Malindo di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203.
- Seldarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: ANDI
- Sulwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopras BMT Ell. *Raushan Tangelang*. *Jeni*, 3(2).
- Universitas Islam An Nul Lampung. (2023). *Apa Tugas Guru Honor?*
- Wijayanti, S., D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Mendis Di Rsi Siti Aisyah.