

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian

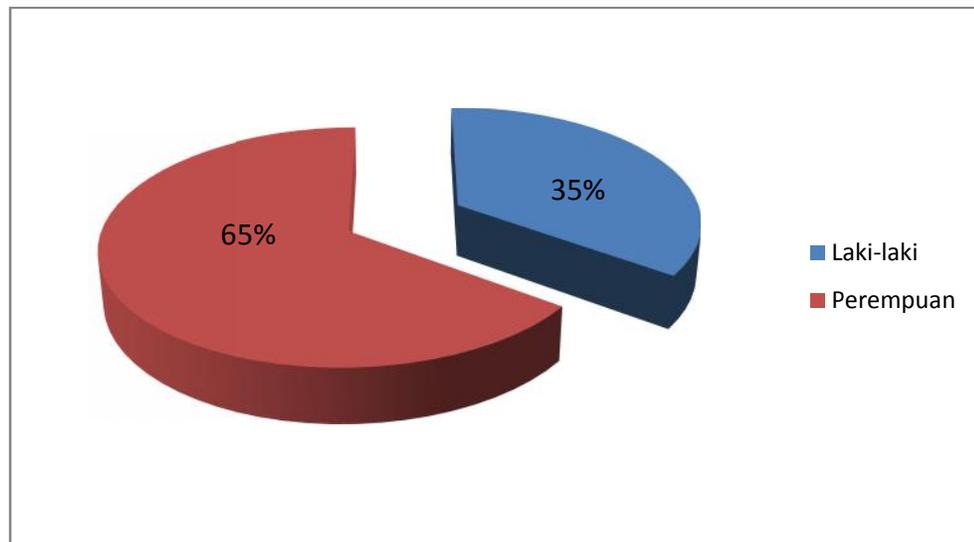
Penelitian ini dilakukan pada 60 karyawan kontrak di dua perusahaan. Kriteria sampel yang ditetapkan yaitu karyawan kontrak yang memasuki masa kontrak kerja kedua. Berikut ini adalah data gambaran responden penelitian yang terbagi dalam beberapa karakteristik yaitu:

4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	21	35%
Perempuan	39	65%
Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang. Data tersebut memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada diagram berikut ini:



Gambar 4.1

Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

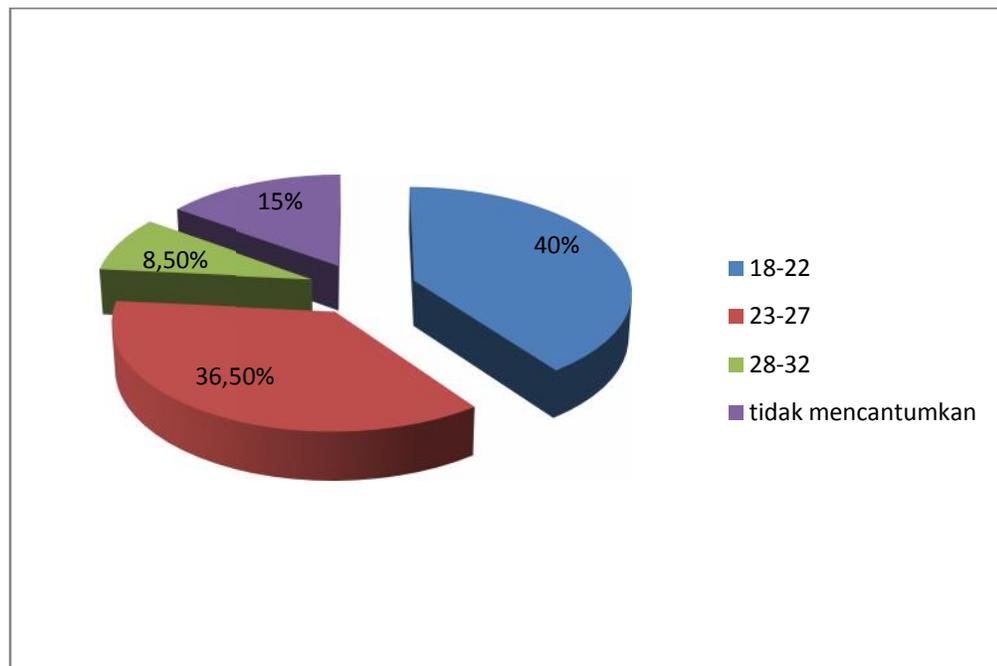
Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Presentase
18-22	24	40%
23-27	22	36,5%
28-32	5	8,5%
*tidak mencantumkan	9	15%
Jumlah	60	100%

Responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 kategori. Penentuan kategori tersebut berdasarkan usia responden yang menjadi sampel penelitian. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang termasuk dalam rentang usia 18-22 tahun berjumlah 24 orang, responden

dalam rentang usia 23-27 berjumlah 22 orang, dan responden dalam rentang usia 28-32 berjumlah 5 orang. Namun 9 orang responden tidak mencantumkan usia sehingga tidak dimasukkan dalam 3 kategori lainnya. Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang paling banyak berada pada rentang usia 18-22 tahun yaitu 24 orang. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



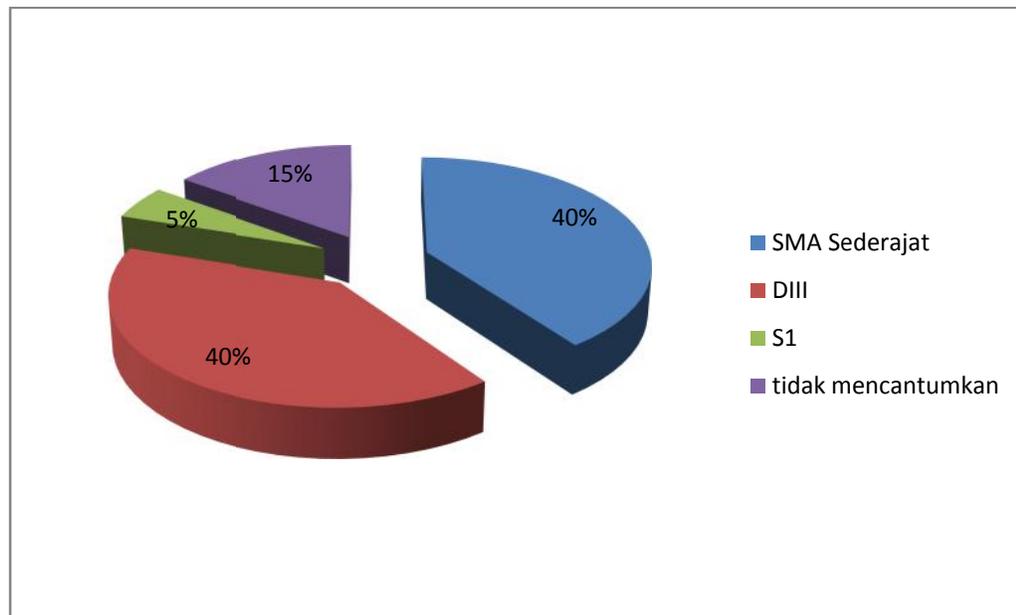
Gambar 4.2
Presentase Responden Berdasarkan Usia

4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA Sederajat	24	40%
DIII	24	40%
S1	3	5%
*tidak mencantumkan	9	15%
Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat berjumlah 24 orang, DIII berjumlah 24 orang, dan S1 berjumlah 3 orang. Namun 9 orang responden tidak mencantumkan pendidikan terakhir. Data tersebut memperlihatkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sederajat dan DIII merupakan jumlah responden terbanyak yaitu masing-masing 24 orang. Hal ini dapat dilihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 4.3

Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan mencari data dan fakta mengenai suatu fenomena. Data dan fakta tersebut didapatkan dari jurnal, berita, dan survei-survei yang berkaitan dengan fenomena. Setelah data dan fakta dikumpulkan, penulis melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing. Penulis mengajukan suatu judul penelitian namun terdapat perubahan judul dan selanjutnya bergabung dalam penelitian payungan mengenai Keterikatan Kerja. Berdasarkan hasil konsultasi tersebut maka penulis mencari landasan teori untuk mendukung variabel penelitian. Sebelum berkonsultasi mengenai Bab I dan Bab II, penulis melakukan *peer review* dengan rekan sepayungan sehingga mempermudah dosen pembimbing dalam memeriksa hasil Bab I dan Bab II tersebut.

Dalam menentukan alat ukur penelitian, penulis mencari alat ukur dari jurnal-jurnal yang relevan. Pada variabel Keterikatan Kerja, penulis

mengadaptasi dan memodifikasi instrument *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002). Selanjutnya pada variabel Ketidakamanan Kerja, penulis mengadaptasi dan memodifikasi instrumen *Job Insecurity Scale* (JIS) yang dikembangkan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989). Instrumen ini merupakan instrumen multidimensi yang terdiri dari 5 dimensi, yaitu Aspek-aspek Pekerjaan, Ancaman Kehilangan Aspek-aspek Pekerjaan, Pentingnya Kehilangan Pekerjaan, Ancaman Kehilangan Pekerjaan, dan Ketidakberdayaan. Setelah itu penulis melakukan penerjemahan kedua instrumen tersebut ke dalam Bahasa Indonesia kemudian dilakukan *back translate*. Kemudian penulis melakukan *expert judgement* kepada ahli Psikologi.

Setelah melakukan perbaikan kuesioner hasil dari *expert judgement*, penulis melakukan uji coba instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* dan *Job Insecurity Scale*. Uji coba dilakukan kepada 34 responden mulai tanggal 11-15 Mei 2015. Hasil dari uji coba kemudian dilakukan validitas dan reliabilitas instrumen. Dari hasil uji validitas, didapatkan item-item valid yang dapat digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan mulai tanggal 15-20 Juni 2015. Responden yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian berjumlah 60 orang. Item-item yang digunakan merupakan item-item yang sudah valid, yaitu 14 item pada instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* dan 43 item pada instrumen *Job Insecurity Scale*.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

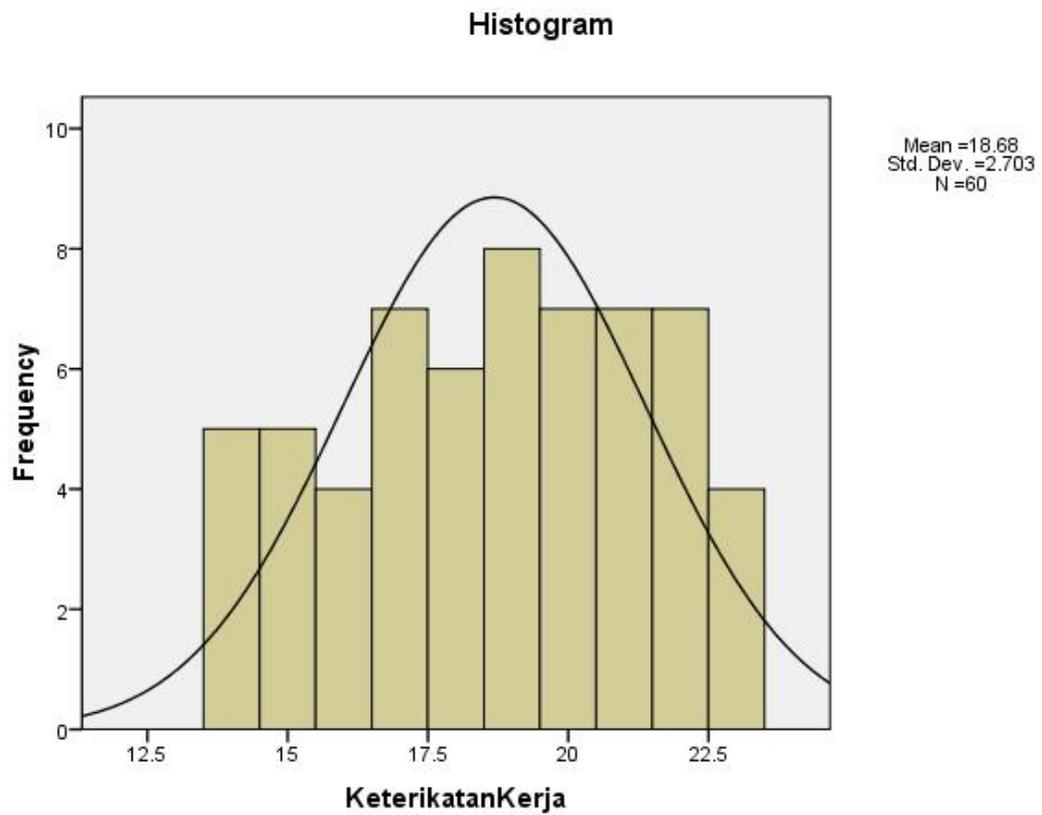
4.3.1 Variabel Keterikatan Kerja

Pengukuran variabel keterikatan kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner penelitian dengan jumlah 14 pernyataan yang diisi oleh 60 responden. Berdasarkan data kuesioner penelitian tersebut diperoleh Mean 18.68, Median 19, Standar Deviasi 2.703, Nilai Minimum 14 dan Nilai Maksimal 23. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan deskripsi data instrumen *Utrecht Work Engagement Scale*:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Instrumen Utrecht Work Engagement Scale

Utrecht Work Engagement Scale	
N	60
Mean	18.68
Median	19
Standar Deviasi	2.703
Nilai Minimum	14
Nilai Maksimum	23

Sedangkan bentuk kurva variabel keterikatan kerja akan ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.4
Histogram Variabel Keterikatan Kerja

Distribusi frekuensi data variabel keterikatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Keterikatan Kerja

Frekuensi	Jumlah	Presentase
14 – 16	14	23,3%
17 – 19	21	35%
20 - 23	25	41,7%
Jumlah	60	100%

4.3.1.1 Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja

Kategorisasi skor pada variabel keterikatan kerja menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan karena asumsi data berdistribusi normal. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel keterikatan kerja:

Tabel 4.6
Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja

Keterangan	Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 44$	0	0
Sedang	41 X 44	0	0
Rendah	$X < 41$	60	100%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh responden memiliki keterikatan kerja yang rendah.

4.3.2 Variabel Ketidakamanan Kerja

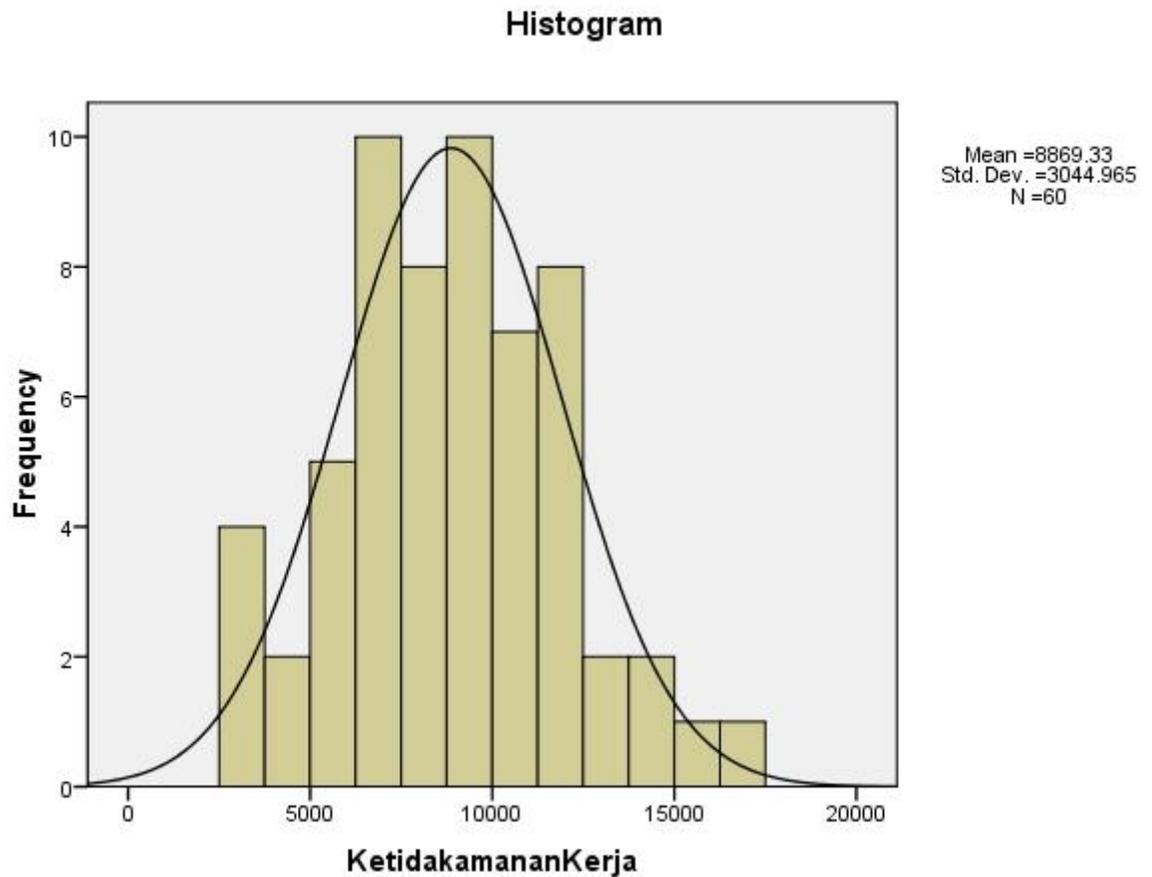
Pengukuran variabel ketidakamanan kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner penelitian dengan jumlah 43 pernyataan yang diisi oleh 60 responden. Berdasarkan data kuesioner penelitian tersebut diperoleh Mean

18.68, Median 19, Standar Deviasi 2.703, Nilai Minimum 14 dan Nilai Maksimal 23. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan deskripsi data instrumen *Job Insecurity Scale*:

Tabel 4.7
Deskripsi Data Instrumen Job Insecurity Scale

Job Insecurity Scale	
N	60
Mean	8869.33
Median	8934
Standar Deviasi	3.045
Nilai Minimum	2562
Nilai Maksimum	16265

Sedangkan bentuk kurva variabel ketidakamanan kerja akan ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.5
Histogram Variabel Ketidakamanan Kerja

Distribusi frekuensi data variabel keterikatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Ketidakamanan Kerja

Frekuensi	Jumlah	Presentase
2562 – 7130	19	32,3%
7131 – 11.699	30	51
116.700 – 121.268	11	18,7%
Jumlah	60	100%

4.3.2.1 Kategorisasi Skor Ketidakamanan Kerja

Kategorisasi skor pada variabel ketidakamanan kerja menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan karena asumsi data berdistribusi normal. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel ketidakamanan kerja:

Tabel 4.9
Kategorisasi Skor Ketidakamanan Kerja

Keterangan	Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 2413$	60	100%
Sedang	$-2154,83 < X < 2413$	0	0
Rendah	$X < -2154,83$	0	0
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh responden memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi.

4.3.3 Pengujian Persyaratan Analisis

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel variabel keterikatan kerja dan variabel ketidakamanan kerja memiliki persebaran normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Chi Square pada program SPSS versi 16.0. Data memiliki penyebaran normal apabila nilai sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi (0,05). Pengujian normalitas dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Normalitas Variabel

Variabel	Sig (p-value)	Kesimpulan
Keterikatan Kerja	0,706	Berdistribusi normal
Ketidakamanan kerja	1,000	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel keterikatan kerja dan variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dikatakan bahwa variabel keterikatan kerja dan ketidakamanan kerja berdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Linearitas

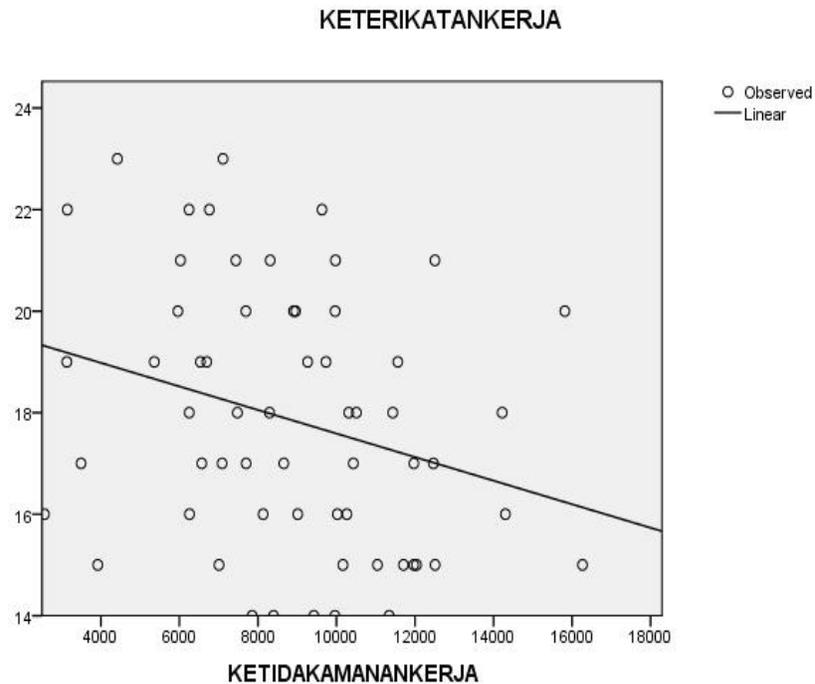
Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel tergolong linear atau tidak (Rangkuti, 2012). Variabel keterikatan kerja dan ketidakamanan kerja dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi (0,05). Sementara itu apabila nilai sig (p-value) lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) maka kedua variabel dikatakan tidak linear. Berikut ini merupakan

tabel pengujian linearitas variabel keterikatan kerja dengan ketidakamanan kerja:

Tabel 4.11
Uji Linearitas Variabel

Variabel	Uji Linearitas		Interpretasi
	P	α	
Keterikatan Kerja dan Ketidakamanan Kerja	0,032	0,05	Linear

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel keterikatan kerja dan ketidakamanan kerja memiliki nilai p sebesar 0,032. Apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi (0,05), maka dikatakan nilai p lebih kecil dari taraf signifikansi. Hal ini menandakan bahwa kelinearan terpenuhi dari data penelitian variabel keterikatan kerja dan ketidakamanan kerja. Berikut ini merupakan grafik *scatter plot* yang menunjukkan linearitas pada kedua variabel yang membentuk garis diagonal, yaitu memotong sumbu X dan Y:



Gambar 4.6
Grafik Scater Plot Linearitas

4.3.4 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Secara teoritis, kedua variabel yang dikorelasikan seharusnya mempunyai kaitan karakteristik. Hal ini dapat diketahui dari literatur-literatur atau hasil penelitian yang relevan. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka penelitian ini dapat dikorelasikan karena terdapat literatur-literatur yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja. Setelah itu, penulis melanjutkan pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Hipotesis Penelitian

Ho: Tidak terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak.

Ha: Terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* menggunakan program SPSS versi 16.0. Pengujian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak. Berikut ini merupakan tabel korelasi variabel ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja:

Tabel 4.12
Korelasi Variabel Ketidakamanan Kerja dan Keterikatan Kerja

Correlations			
		KETIDAKAMANANK ERJA	KETERIKATANKERJ A
KETIDAKAMANANKERJA	Pearson Correlation	1	-.276 [*]
	Sig. (2-tailed)		.032
	N	60	60
KETERIKATANKERJA	Pearson Correlation	-.276 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.032	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi (r hitung) antara variabel ketidakamanan kerja dan keterikatan kerja sebesar $-0,276$ dan nilai r tabel dengan $N= 60$ adalah $0,254$. Sementara itu, nilai p sebesar $0,032$ lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,05$). Artinya, H_0 ditolak dan H_a

diterima sehingga terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja.

4.4 Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* didapatkan nilai koefisien korelasi (r hitung) sebesar $-0,276$ dan nilai r tabel dengan $N= 60$ adalah $0,254$. Sementara itu, nilai p sebesar $0,032$ lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,05$). Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak. Tanda negatif pada koefisien korelasi (r hitung) menunjukkan bahwa kenaikan skor pada variabel ketidakamanan kerja diikuti dengan penurunan skor pada variabel keterikatan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abigail Ngokwana Moshoeu (2011) pada 260 karyawan untuk mengetahui ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja bahwa karyawan yang memiliki rasa tidak aman akan kelangsungan pekerjaannya secara negatif berhubungan dengan keterikatan kerja pada karyawan tersebut.

Pada dasarnya individu perlu merasa aman terhadap aspek-aspek dalam kehidupan, salah satunya adalah pekerjaan. Menurut Maslow (dalam Alwisol, 2009) kebutuhan rasa aman pada usia dewasa seperti kebutuhan pekerjaan, gaji yang cukup, dan memperoleh jaminan masa depan perlu dimiliki oleh individu. Bila terjadi kegagalan dalam memenuhi kebutuhan keamanan dapat menyebabkan gejala *neurotik obsesif-kompulsif*. Dampak negatif dari ketidakamanan kerja baik dari segi fisik ataupun psikologis akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Akhirnya, dampak negatif dari ketidakamanan kerja tersebut tidak hanya dirasakan oleh karyawan tetapi berdampak terhadap menurunnya tujuan organisasi. Hal ini karena kondisi karyawan yang berada dalam keadaan tidak aman akan kelangsungan pekerjaannya dapat menghambat karyawan untuk melakukan

pekerjaan secara optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat dengan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi dampak dari ketidakamanan kerja tersebut. Hal ini disebabkan keterikatan kerja berkaitan dengan aspek-aspek yang positif seperti kebahagiaan, kesenangan, dan antusiasme dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2008).

Berdasarkan hasil analisis data dari 60 responden, keseluruhan responden memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi. Keseluruhan responden juga diketahui memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi dan keterikatan kerja yang rendah.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki beberapa keterbatasan, yaitu antara lain:

- 4.5.1 Jumlah sampel penelitian yang kurang merepresentasikan jumlah karyawan kontrak yang ada di Indonesia.
- 4.5.2 Jumlah karyawan kontrak yang memasuki masa kontrak kerja kedua dalam perusahaan yang sedikit sehingga penulis mengambil sampel di dua perusahaan yang berbeda.
- 4.5.3 Penulis tidak mengawasi beberapa responden dalam mengisi kuesioner karena responden meminta waktu beberapa hari dalam mengisi kuesioner tersebut.
- 4.5.4 Pengisian kuesioner yang dilakukan oleh beberapa responden saat jam kerja memungkinkan responden terburu-buru saat mengisi.