

## ABSTRAK

**Judul: Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja. Nisya Nurul, Yus Nugraha, dan Nurul Ynuarti. Program Magister Profesi Psikologi Universitas Padjadjaran. 2018**

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa dengan konsep sebagai *indoor theme park*. Sebagai sebuah perusahaan profit, salah satu indikator keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari meningkatnya profit. Karyawan *sales* yang berada di bawah naungan Divisi Bisnis memiliki peranan penting dalam laju bisnis PT. X dimana amereka memiliki tugas untuk mencari pengunjung dan melakukan strategi bisnis yang lainnya. Adanya penurunan kondisi perusahaan menimbulkan berbagai dampak, seperti peningkatan beban kerja bagi karyawan *sales*, *downsizing*, perubahan *reward system*, dan lain-lain. Kondisi tersebut menimbulkan berbagai reaksi dan persepsi dari karyawan *sales*, salah satunya adalah *job insecurity*. Karyawan yang memiliki kondisi *job insecurity* akan cenderung fokus pada kondisii *nsecurenya* tersebut sehingga akan memengaruhi dorongannyadalam mencapai tujuan kerja yang muncul sebagai motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi kerja pada karyawan *sales* di Divisi Bisnis PT. X. Pengumpulan data mengacu pada kuesioner *job insecurity scale* (JIS) dari Ashford (1989). Sementara alat ukur motivasi mengacu pada teori *goal setting* (Locke, 1997). Penelitian ini dilakukan kepada 43 orang karyawan *sales* bagian pelaksana dengan teknik *total sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik Regresi Linier dan bantuan *Structure Equation Model – Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menjelaskan proses motivasikerja.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh dari *job insecurity* terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan lebih banyak karyawan *sales* yang memiliki *job insecurity* tinggi dan motivasi kerja yang rendah. Hasil dari motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan perolehan bonus dari karyawan *sales* sebagai salah satu indikator keberhasilan kerjanya. Hasil menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kondisi motivasi kerja pada karyawan *sales* pada setiap kategori pencapaian kerja.

Penting adanya tindak lanjut intervensi. Terdapat dua rancangan intervensi, yaitu *training* yang ditujukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan *group counselling* yang ditujukan untuk melemahkan persepsi *job insecurity*

**Kata kunci:** *job insecurity*, motivasi kerja, karyawan *sales*.

## ABSTRACT

*Title: The Effect of Job Insecurity on Work Motivation. Nisya Nurul F.S., Yus Nugraha, Nurul Yanuarti. Master Program of Psychology Profession of Padjadjaran University. 2018.*

Company X is a service company that has indoor theme park as the theme. As a profit company, an indicator that shows its success is increasing profits. Sales employees that are under Business Division have important roles in the business process of Company X, which are attracting visitors and doing other business strategies. A drop in the company condition can cause various impacts, such as increasing workloads of sales employees, downsizing, a change in reward system, etc. Those conditions give various reactions and perceptions from the sales employees, one of them is job insecurity. Employees with job insecurity tend to focus on their insecurity and it will also affect their motivation in achieving their work goals, that is known as work motivation.

This research is aimed to see the impact of job insecurity to work motivation on sales employees in Business Division, Company X. The data refer to Job Insecurity Scale (JIS) from Ashford (1989), while the work motivation data refer to Goal Setting Theory from Locke (1997). This research was done to 43 sales employees using total sampling. Hypothesis testing was done by using Linear Regression, also Structure Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS) to explain the motivation processes.

The results show that there is a significant impact of job insecurity to work motivation, with more sales employees that show high job insecurity and low work motivation. The work motivation result can be seen from the bonus that the employees get, as an indicator of the success of their works. The results show that there is a different condition of work motivation for each category of the employees' work achievement.

To increase the work motivation an intervention is needed. There are two intervention designs, which are training for increasing the work motivation, and also counselling for reducing their job insecurities.

**Key word:** *job insecurity, work motivation, sales employees*