

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa kelemahan atau kekurangan antara lain:

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti 2 (dua) variabel yaitu, Ketidakamanan Pekerjaan dan Motivasi kerja, sementara motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor.
2. Hasil penelitian pada karyawan PT Nur Aliyah Baja tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ketidakamanan Pekerjaan merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan yang mengacu pada kondisi kerja yang mengancam serta kemungkinan kehilangan pekerjaan yang mencakup pendapatan, peluang karir dan rekan kerja.
2. Motivasi Kerja adalah suatu dorongan kerja bagi seseorang untuk menciptakan keinginan melakukan tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
3. Pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan adanya hubungan negatif yang signifikan antara ketidakamanan pekerjaan dengan motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi ketidakamanan pekerjaan maka semakin rendah motivasi kerja karyawan PT Nur Aliyah Baja Pulogadung. Begitu pula sebaliknya, jika ketidakamanan kerja rendah, maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT Nur Aliyah Baja Pulogadung.
4. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui indikator dorongan kerja dengan persentase 51,89%.

5. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 123,18 - 0,759 X$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor atau nilai variabel X (Ketidakamanan Pekerjaan) akan mengakibatkan penurunan angka atau skor variabel Y (Motivasi Kerja) sebesar 0,759 pada konstanta 123,18. Model regresi yang didapatkan merupakan regresi linear dan signifikan.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 43,80%. Hasil ini menunjukkan motivasi kerja sebesar 43,80% dipengaruhi oleh ketidakamanan pekerjaan dan sisanya 56,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan pekerjaan dengan motivasi kerja pada karyawan PT Nur Aliyah Baja Pulogadung. Hal ini menunjukan bahwa besarnya ketidakamanan pekerjaan cukup memiliki peran yang penting dalam menentukan peningkatan motivasi kerja itu sendiri.

Implikasi dari penelitian ini adalah PT Nur Aliyah Baja harus menekan tingkat ketidakamanan pekerjaan. Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari ketidakamanan pekerjaan terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah perasaan ketidakberdayaan yaitu sebesar 51,17% hal ini menunjukkan bahwa perasaan ketidakberdayaan yang dialami karyawan merupakan faktor yang cukup besar dalam mempengaruhi motivasi kerjanya. Perasaan ketidakberdayaan yang dialami

karyawan mencakup kondisi kerja perusahaan yang dianggap mengancam oleh karyawan. Sedangkan indikator ketidakamanan pekerjaan yang lain adalah kemungkinan kehilangan pekerjaan sebesar 48,83% yang didalamnya mencakup peluang promosi, rekan kerja dan pendapatan.

Ketidakamanan Pekerjaan juga tidak sepenuhnya dapat menentukan motivasi kerja pada karyawan karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan. Salah satunya caranya adalah dengan menekan angka ketidakamanan pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Perasaan ketidakberdayaan menjadi indikator terbesar dari ketidakamanan pekerjaan yang dapat menyebabkan karyawan menurun motivasi kerjanya. Oleh karena itu perusahaan dapat meminimalisirnya dengan cara memberikan kepastian kesempatan kepada karyawan mengenai kelangsungan pekerjaannya di perusahaan sehingga karyawan akan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga harus dapat menghilangkan kondisi-kondisi kerja yang dapat dianggap mengancam oleh karyawan seperti kemungkinan PHK dan lain-lain sehingga tidak membuat karyawan khawatir atau takut ketika bekerja.

3. Selain hal diatas, peluang promosi menjadi indikator ketidakamanan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Perusahaan dapat menekan faktor tersebut dengan membuat kepastian kebijakan yang mengatur tentang prosedur promosi yang ada di perusahaan. Hal ini untuk memacu karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan memberikan usaha maksimalnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing.
4. Hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun, perusahaan dapat mengantisipasinya dengan menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nilai-nilai kebersamaan antara pekerjanya. Hal ini dapat diawali dengan mengadakan family gathering karyawan perusahaan yang di dalamnya dimasukkan nilai-nilai kekeluargaan antara sesama karyawan.