

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERWIRUSAHA (STUDI PADA KARYAWAN GENERASI Z)

Budi Kramadibrata¹, Andi Heru Susanto²

^{1,2}MNC University, Jalan Arteri Kedoya, Green Garden Blk. A1 No.8, RT.1/RW.3, DKI Jakarta, Indoensia
Email: budi.kramadibrata@mncu.ac.id

Article History

Received: 02-06-2024

Revision: 18-06-2024

Accepted: 25-06-2024

Published: 30-06-2024

Abstract. As an employee, of course you want a safe job position for yourself. When companies don't provide a sense of security for their job positions, it can trigger turnover. Generation Z employees are known to tend not to want to be tied to a company and be independent, job insecurity encourages them to find ways to start entrepreneurship. The large number of people who are entrepreneurs can have a positive impact on the country's development. Seeing this creates entrepreneurial intention which can be influenced by intrinsic motivation and competency. For this reason, the aim of this research is to see the influence of job insecurity, competency, intrinsic motivation on entrepreneurial intention. The research methodology is quantitative. The population is aimed at generation Z employees with a purposive sample, namely generation Z with permanent employee status and have worked for ≥ 2 years as many as 130 employees. A survey with a questionnaire was used for data collection and then the analytical method used was the Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate that job insecurity has a positive effect on intrinsic motivation, then it is found that competency has a positive effect on intrinsic motivation and the result finds that intrinsic motivation has a positive effect on entrepreneurial intention.

Keywords: Job Insecurity, Competency, Intrinsic Motivation, Entrepreneurial Intention.

Abstrak. Sebagai seorang karyawan tentu menginginkan posisi pekerjaan yang aman untuk dirinya. Ketika perusahaan tidak memberikan rasa aman untuk posisi pekerjaan mereka, hal ini dapat memicu *turnover*. Karyawan generasi Z dikenal cenderung tidak ingin terikat pada suatu perusahaan dan mandiri, *job insecurity* mendorong mereka menemukan jalan untuk memulai berwirausaha. Banyaknya masyarakat yang berwirausaha dapat memberikan dampak positif bagi pembangunan negara. Melihat hal tersebut menumbuhkan *entrepreneurial intention* yang dapat dipengaruhi oleh *intrinsic motivation* dan *competency*. Untuk itu, tujuan dari penelitian ini, ingin melihat pengaruh antara *job insecurity*, *competency*, *intrinsic motivation* terhadap *entrepreneurial intention*. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi ditujukan pada karyawan generasi Z dengan *purposive* sampel yaitu generasi Z dengan status karyawan tetap dan telah lama bekerja ≥ 2 tahun sebanyak 130 karyawan. *Survey* dengan kuesioner digunakan untuk pengumpulan data dan selanjutnya metode analisis yang digunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation*, selanjutnya ditemukan *competency* berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation* dan hasil terakhir menemukan *intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *entrepreneurial intention*.

Kata Kunci: Ketidakamanan Pekerjaan, Kompetensi, Motivasi Intrinsik, Niat Berwirausaha.

How to Cite: Kramadibrata, B. & Susanto, A. S. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha (Studi Pada Karyawan Generasi Z). *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 723-736. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i2.1719>

PENDAHULUAN

Krisis pandemi covid-19 menyebabkan perubahan disegala aspek kehidupan masyarakat termaksud dalam dunia bisnis dan terjadinya resesi akibat pandemi yang tidak dapat dianggap remeh (Mahmoud et al., 2021). Menurut Shin, et al., (2019) perubahan akibat pandemi covid 19 telah menyebabkan PHK besar-besaran sehingga menyebabkan tingginya *job insecurity* karyawan pada posisi mereka didalam perusahaan dan kondisi ini mengarah tajam peningkatan pengangguran nasional. Septianti & Frastuti (2019) berpendapat tingginya pengangguran dapat diatasi dengan peranan dari kewirausahaan yang dapat mempengaruhi kemajuan perekonomian negara karena dapat menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, mampu memobilisasi sumber daya meningkatkan produktivitas nasional dan meningkatkan pemerataan pendapatan. Pentingnya menumbuhkan *entrepreneurial intention* masyarakat. Pemerintah perlu menyelidiki anteseden yang dapat mengembangkan *entrepreneurial intention* untuk ditanamkan pada peserta didik anak bangsa (Antonioli et al., 2016) & Romanto & Hidayah (2020). berpendapat motivasi dalam diri seseorang menjadi salah satu aspek yang dibutuhkan untuk terdorong berkeinginan atau berkembangnya *intention* seseorang untuk berwirausaha.

Antonioli et al., (2016) kesimpulan hasil penelitian menjelaskan *entrepreneurial intention* dikalangan mahasiswa secara kuat didorong oleh *intrinsic motivation* mereka, artinya terdapat hubungan positif antara *intrinsic motivation* terhadap niat berwirausaha. Salah satu hasil penelitian Singh & Dwivedi (2022) membuktikan *intrinsic motivation* memiliki hubungan positif terhadap *entrepreneurial intention*, dalam penelitian menjelaskan para siswa yang dapat mempertahankan *intention* kuat mereka berwirausaha tergantung bagaimana *intrinsic motivation* dalam diri mereka. *Intrinsic motivation* tidak tumbuh dengan sendirinya namun terdapat pemicu yang membuat seseorang memiliki jiwa kewirausahaan. Kompetensi mencakup pengetahuan kewirausahaan mengandung nilai yang menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada peserta didik sehingga mengarah pada *intrinsic motivation* serta *entrepreneurial intention* mereka (Septianti & Frastuti, 2019).

Peran Universitas sebagai bagian dari berkembangnya *intrinsic motivation* peserta didik melalui pengetahuan bagaimana mengidentifikasi peluang bisnis, mengelola suatu bisnis, efisiensi biaya, penggunaan sumber daya yang meningkatkan *competency* kewirausahaan dalam membangun pola pikir peserta didik dan *intrinsic motivation* mereka (Romanto & Hidayah, 2020). Menurut Kurniawan & Rahmadani (2020) individu dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cakap serta terampil dengan maksimal apabila mereka menguasai *competency* perihal apa yang mereka pelajari. Temuan penelitian

membuktikan semakin tinggi tingkat *competency* kewirausahaan maka dapat meningkatkan tingginya *intrinsic motivation* kewirausahaan, ini karena *competency* kewirausahaan sebagai sumber belajar serta inspirasi bagi peserta didik yang berperan penting pada *intrinsic motivation* mereka (Mahmoud et al., 2021). Sejalan dengan hasil beberapa penelitian yang dilakukan Romanto & Hidayah (2020); Ellermeijer & Tran (2020); Singh & Dwivedi (2022) membuktikan bahwa *competency* memiliki hubungan positif terhadap *intrinsic motivation*. Berbeda halnya dengan hasil temuan penelitian Kurniawan & Rahmadani (2020) bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation*. Dalam perusahaan, bagi karyawan yang menyebabkan rendahnya *intrinsic motivation* mereka karena rasa tidak aman pada pekerjaan mereka atau *job insecurity* (Montani et al., *Job insecurity* mengakibatkan *stress* yang sering kali sulit bagi karyawan melakukan kontrol dan antisipasi (Mahmoud et al., 2021). Kesimpulan hasil penelitian Shin et al., (2019) membuktikan terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* terhadap *intrinsic motivation* dan menjelaskan *job insecurity* menimbulkan rasa kebermaknaan kerja mereka menjadi kurang sehingga menghambat keterlibatan kerja mereka karena rendahnya tingkat *intrinsic motivation*. Penelitian Montani et al., (2021); Mahmoud et al., (2021) terdapat kesamaan hasil kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* terhadap *intrinsic motivation*. Berbeda dengan hasil kesimpulan penelitian Rabbani & Dastgeer (2022) bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan semakin tinggi tingkat *intrinsic motivation* mereka dalam berwirausaha dapat dikatakan terdapat hubungan positif antara *job insecurity* karyawan terhadap semangat karyawan untuk berwirausaha. Chen, Li & Matlay (2006) berpendapat bahwa *intrinsic motivation* karyawan dalam berwirausaha dipicu dorongan kebutuhan untuk berprestasi akan tetapi *job insecurity* menjadi faktor terpenting yang membuat mereka *intrinsic motivation* berwirausaha.

Namun demikian, berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas keterkaitan hubungan antara variabel *job insecurity*, *competency*, *intrinsic motivation* serta *entrepreneurial intention* yang ditujukan pada objek penelitian pelajar (Singh & Dwivedi, 2022; Mahmoud et al., 2021; Antonioli et al., 2016; Septianti & Frastuti, 2019; Munawar & Supriatna, 2018; Romanto & Hidayah, 2020), karyawan manufaktur (Shin et al., 2019), karyawan disabilitas (Kurniawan & Rahmadani, 2020), karyawan dari berbagaimacam divisi di perusahaan Perancis (Montani et al., 2021), karyawan pada industri jasa dari berbagai generasi X, Y dan Z (Mahmoud et al., 2021) sedangkan penelitian ini hanya ditujukan pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta. Menurut Stillman (2017) salah satu karakteristik generasi Z bahwa mereka cenderung mandiri dan tidak ingin terikat dengan

perusahaan, diantaranya banyak generasi Z memilih profesi pekerjaan menjadi *youtuber*, *vlogger*, *beauty influencer* dan bahkan menjadi wirausaha secara mandiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh seluruh variabel yang peneliti asumsikan yaitu apakah masing-masing terdapat pengaruh *job insecurity* dan *competency* terhadap *intrinsic motivation* dan bagaimana pengaruhnya *intrinsic motivation* terhadap *entrepreneurial intention* karyawan, khususnya penelitian ini ditujukan pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta.

Job Insecurity

Hellgren et al., (1999) mengartikan kosnuep dari persepsi *job insecurity* sebagai kehilangannya total pekerjaan yang dirasakan karyawan yang memicu tidak aman atas pekerjaan kuantitatif dan kehilangan fitur berharga dari pekerjaan sebagai ketidakamanan pekerjaan kualitatif. Shoss (2017) menjelaskan hadirnya perasaan cemas dan takut dari ancaman keberlanjutan atau hilangnya pekerjaan itu sendiri hal ini dikatakan sebagai pengertian *job insecurity* kuantitatif. Untuk, pengertian *job insecurity* kualitatif adalah persepsi karyawan yang menimbulkan ketakutan akan ancaman kehilangan beberapa fitur pekerjaan berharga seperti kemajuan karir dan kenaikan gaji (Shoss, 2017; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Menurut Mahmoud et al., (2021) *job insecurity* merupakan suatu perasaan karyawan mungkin merasa terbebani oleh ancaman pekerjaan mereka dan mengalami defisit sumber daya yang berarti mereka merasa tidak siap untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan. Nemteanu et al., (2021) mendefinisikan *job insecurity* sebagai suatu perasaan kekhawatiran potensial individu bahwa mereka mungkin kehilangan pekerjaan. Menurut Debus, Kleinmann, Konig & Winkler (2019) *job insecurity* mengacu pada perasaan cemas dari persepsi yang memicu stres atas kemungkinan kehilangan pekerjaan. *Job insecurity* merupakan respons emosi *negative* dari situasi yang menimbulkan kecemasan, stress dan ketakutan yang dihasilkan oleh kurangnya prediktabilitas mengenai evolusi pekerjaan masa depan karyawan, membuat mereka tidak mampu menghadapi perkembangan situasi dengan cara apa pun sehingga memaksa mereka hanya untuk beradaptasi (De Witte, Pienaar & Cuyper, 2016).

Competency

Menurut Danim (2010) *competency* merupakan spesifikasi dalam diri individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan dan sikap serta bagaimana penerapannya pada pekerjaan yang sesuai dengan standart kinerja. Spencer & Spencer (1993) mendefinisikan *competency* digambarkan sebagai karakteristik dasar individu yang paling dalam pada kepribadiannya

untuk dimanfaatkan dalam menghadapi pekerjaan sehingga akhirnya mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai prestasi. Erikson (2002) mengartikan *entrepreneurship competency* sebagai kemampuan individu dalam bertindak untuk menemukan sesuatu sesuai ide dan bagaimana mengubah ide menjadi sesuatu bernilai melalui pemanfaatan sumber daya pengetahuan dan skill dalam dirinya. Menurut Romanto & Hidayah (2020) *entrepreneurship competency* yaitu sumber daya pada diri individu meliputi aspek ilmu pengetahuan, keterampilan serta kualitas diri yang memicu dorongan semangat tinggi berwirausaha dan mencapai kesuksesan. *Entrepreneurship competency* artinya suatu komponen pada diri individu yang terintegrasi terdapat penggabungan antara sikap, pengetahuan dan keterampilan yang didapat melalui pelatihan, pengalaman dan pembinaan kompetensi tersebut dapat dicapai, diubah, dan dipelajari (Hilson & Maconachie, 2020).

Intrinsic Motivation

Intrinsic motivation merupakan suatu atenceden yang memicu dorongan dalam diri individu untuk berperilaku tertentu (Romanto & Hidayah, 2020). Pendapat Singgih & Gunarsa (2008) dalam mendefinisikan *intrinsic motivation* yaitu kehendak yang kuat bagi diri sendiri terdorong untuk bertindak mencapai tujuan. Semakin kuat *intrinsic motivation* yang dimiliki individu, semakin besar kecenderungan ia mengarah untuk menampilkan perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan atau yang menjadi kebutuhan dalam diri mencapai apa yang dituju (Singgih & Gunarsa, 2008). *Intrinsic motivation* yaitu mengacu dari dasar dorongan keinginan kuat dalam diri untuk bersedia berusaha pada tugas yang didapati berdasarkan keinginan atau hal yang menjadi minat kesenangan pada tugas itu sendiri (Gagne & Deci, 2005). Untuk itu, *intrinsic motivation entrepreneurial* diartikan sebagai dorongan dalam diri atas pemahaman kemampuan wirausaha yang dimiliki dengan berfikir kreatif inovatif dalam mengubah suatu barang memiliki nilai tambah lebih demi kepentingan kebutuhan dirinya (Sardiman, 2006). *Intrinsic motivation entrepreneurial* adalah suatu prosedur yang memberikan motivasi sehingga mengaktifkan individu untuk memanfaatkan energi dalam diri sehingga terlibat dalam kegiatan kewirausahaan dan pencapaian tujuan kewirausahaan (Wilson, 2008).

Entrepreneurial Intention

Slameto (2003) menjelaskan *intention* sebagai perasaan lebih suka atau kecenderungan ketertarikan pada suatu aktivitas sehingga menjadi suatu penerimaan akan hubungan diri sendiri pada suatu hal yang diluar dari diri sendiri tanpa ada pengaruh eksternal yang

menyuruh. Semakin dekat hubungan tersebut maka semakin kuat atau besar minat individu tersebut pada kecenderungan terhadap hal yang lebih ia sukai (Slameto, 2003). Menurut Septianti & Frastuti (2019) *entrepreneurial intentions* merupakan suatu rasa kecenderungan ketertarikan individu terhadap kegiatan berwirausaha yang dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar maupun dirinya sendiri. Paul et al., (2017) mendefinisikan *entrepreneurial intentions* adalah rasa ketertarikan untuk melakukan tindakan berwirausaha yang mempengaruhi aspek nilai, sikap dalam diri, kebutuhan serta keyakinan untuk memulai aktivitas berwirausaha. Pendapat definisi lain dari Lee & Wong (2004) menyatakan bahwa *entrepreneurial intentions* sebagai rasa tertarik untuk memulai tindakan proses permulaan membangun bisnis yang umumnya bersifat jangka panjang. *entrepreneurial intentions* adalah ketertarikan dan keinginan kuat mempengaruhi kesiapan individu untuk berkemauan keras atau berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa merasa takut dengan resiko serta senantiasa belajar dari kegagalan yang dialami (Santoso, 2009).

Hubungan *Job Insecurity* dan *Intrinsic Motivation*

Job insecurity tidak lepas dari rasa khawatir seorang karyawan yang sulit dikendalikan atas motivasi intrinsik yang dirasakan terkait pekerjaannya, seperti merasa terancam dengan kesejahteraan ekonomi dan kesepakatan kerja hingga kepuasan bagi karyawan (Mahmoud et al., 2021). Li, Wang, Yang, & Liu (2016) berpendapat bahwa tingkat *job insecurity* yang tinggi dianggap dapat mengancam pencapaian tujuan pribadi karyawan melalui upaya kerja mereka, hal ini menghalangi kemungkinan karyawan untuk tetap termotivasi secara intrinsik. Sependapat dengan Shin (2019) bahwa tingkat *job insecurity* dapat merusak *intrinsic motivation* karyawan ketika mereka tidak memiliki kendali, kenyamanan, keamanan dalam pekerjaan dan menganggap upaya kerja mereka tidak berarti dan merasa pekerjaan itu jadi tidak menarik. Dilain hal hadirnya *job insecurity* membuat karyawan mencari pekerjaan lain pada perusahaan lain atau bahkan termotivasi untuk berwirausaha secara mandiri. Chen et al., (2006) menyatakan *job insecurity* sebagai prediktor *intrinsic motivation* berwirausaha. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dan *intrinsic motivation* untuk berwirausaha (Noor et al., 2022; Chen et al., 2006). Dari beberapa penjelasan hal tersebut diatas, maka dikembangkanlah hipotesis:

H₁: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation*.

Hubungan *Competency* dan *Intrinsic Motivation*

Memberi peluang individu untuk mendalami ilmu berwirausaha dengan digital teknologi memungkinkan *competency* mereka meningkat dalam mengolah sumber informasi yang mendorong semangat berwirausaha (Ellermeijer & Tran, 2019). Hilson (2020) mengemukakan bahwa komponen keterampilan, sikap dan pengetahuan menjadi kesatuan dari *competency* yang mendasari timbulnya motivasi pada individu. Singh & Dwivedi (2022) mengatakan bahwa *skill* atau *competency* yang berkualitas dapat menguatkan *selfrewarding* seseorang yang memacu motivasi dalam jangka panjang untuk menimbulkan rasa percaya diri dan sifat mandiri. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *competency* terhadap *intrinsic motivation* berwirausaha (Mahmood et al., 2021; Romanto & Hidayah, 2020; Ellermeijer & Tran, 2020; Singh & Dwivedi, 2022). Dari penjelasan diatas maka dikembangkanlah hipotesis, sebagai berikut:

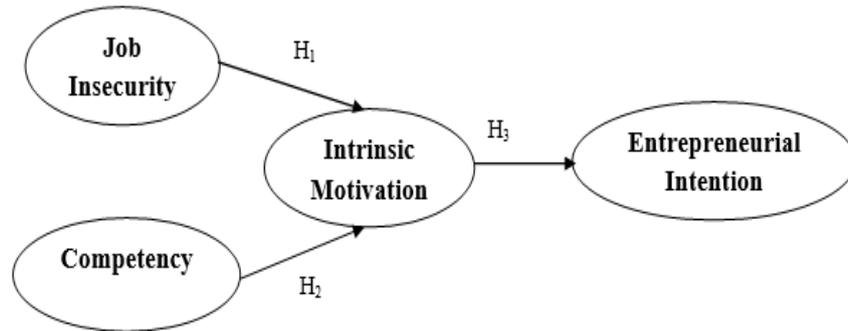
H₂: *Competency* berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation*

Hubungan *Intrinsic Motivation* dan *Entrepreneurial Intention*

Entrepreneurial intention tumbuh dari dorongan motivasi dalam diri individu untuk menghasilkan perilaku *actual* pada progres yang mengarah berwirausaha (Munawar & Supriatna, 2018). Septianti & Frastuti (2019) mengatakan bahwa *entrepreneurial intention* dapat dipupuk dengan memberikan dorongan motivasi sehingga diharapkan mampu mempengaruhi dorongan semangat individu untuk memiliki kemauan minat melakukan suatu hal secara positif menuju berwirausaha. Antonioli et al., (2016) menjelaskan bahwa sebagian besar *entrepreneurial intention* individu tidak dipicu oleh *ekstrinsic motivation* seseorang akan tetapi peran dari *intrinsic motivation* lebih kuat mendorong kecenderungan *entrepreneurial intention*. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *intrinsic motivation* dan *entrepreneurial intention* (Septianti & Frastuti, 2019; Antonioli et al., 2016; Singh & Dwivedi, 2022). Dari penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu:

H₃: *Intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *entrepreneurial intention*

Berdasarkan uraian diatas maka terbentuk model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif deduktif dan variabel yang digunakan meliputi variabel bebas seperti *job insecurity* dan *competency* serta variabel terikat seperti *intrinsic motivation* dan *entrepreneurial intention*. Metode *survey* akan dilakukan dalam pengumpulan data dengan menyebar kuesioner secara *online* dan teknik skala pengukuran menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban: skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 netral, skor 2 tidak setuju dan skor satu sangat tidak setuju (Sugiyono, 2019). Pengukuran pernyataan kuesioner untuk variabel *job insecurity* akan mengadopsi dari Shin et al., (2019) sebanyak 4 pernyataan, pada variabel *competency* sebanyak 11 pernyataan dan *intrinsic motivation* sebanyak 7 pernyataan mengadopsi teori Farhangmehr, Goncalves & Sarmiento (2016) sementara variabel *entrepreneurial intention* sebanyak 4 pernyataan mnegadopsi teori Awan & Ahmad (2017), dengan demikian seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini berjumlah 26 pernyataan.

Populasi penelitian ini yaitu para pegawai di wilayah Jakarta, dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan beberapa pertimbangan tertentu yang telah ditentukan peneliti (Sugiyono, 2019), kriteria yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan sampel yaitu generasi z dengan status kepegawaian tetap dan telah lama bekerja ≥ 2 tahun. Selanjutnya banyaknya pengambilan sampel merujuk pada Hair, Anderson, Tatham & Black (2014) dimana pengambilan sampel harus setidaknya 5-10 kali jumlah kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang akan di gunakan sebanyak 26, sehingga jumlah sampel yang dipakai 130 (26 x 5).

Metode analisis untuk pengujian hipotesis akan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) *software* Lisrel untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel, dan uji pretes akan dilakukan terhadap 30 responden untuk melihat validitas dan reliabilitas item pernyataan

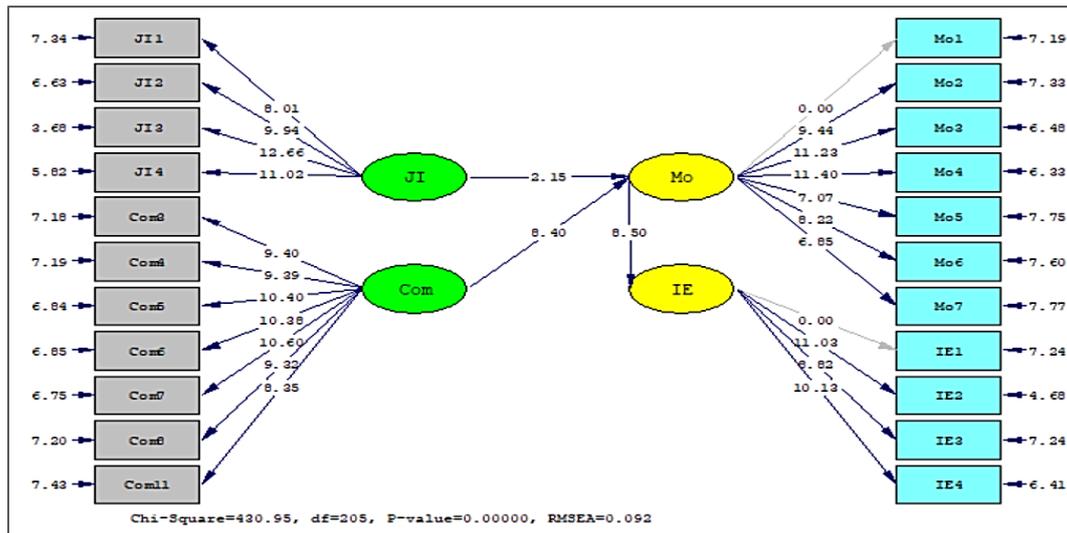
menggunakan *confirmatory factor analysis* dengan menggunakan SPSS. Item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, jika memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling (KMO)* dan *Anti Image Matrix Correlation* yang didapat harus $\geq 0,500$ dengan 1 *component matrix*, sementara hasil uji reliabilitas dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$ (Hair et al., 2014). Hasil pengujian *pre-test* yang dilakukan kepada 30 responden menunjuk seluruh item pada variabel *job insecurity*, *motivation* dan *entrepreneur intention* dinyatakan valid namun ditemukan item tidak valid pada variabel *competency* yaitu Com1, Com2, Com9 dan Com10. Pada hasil pengujian reliabilitas diketahui seluruh variabel *job insecurity*, *motivation*, *competency* dan *entrepreneur intention* menunjukkan nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$ artinya reliabel.

HASIL

Pada pengujian validitas konstruk hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai loading factor $\geq 0,5$ dan T-Value $\geq 1,96$. Hasil pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan nilai reliabilitas yang baik dengan nilai *construct reliability (CR)* $\geq 0,60$ dan nilai *variance extracted (VE)* $\geq 0,50$ (Hair et al., 2014). Berikut beberapa hasil dari nilai CR dan VE pada variabel *job insecurity* sebesar (0,72; 0,62), variabel *competency* sebesar (0,89; 0,55) selanjutnya variabel *motivation* sebesar (0,89; 0,54) terakhir variabel *entrepreneur intention* sebesar (0,76; 0,71).

Hasil uji *structural* dapat diketahui dengan melihat nilai dari R^2 dari setiap persamaan, hasil pertama menjelaskan bahwa *job insecurity (JI)* dan *competency (Com)* mempengaruhi *intrinsic motivation (Mo)* dengan nilai R^2 sebesar 0,71, artinya sebesar 71% variabel *motivation (Mo)* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel *job insecurity (JI)* dan *competency (Com)* sedangkan sisinya sebesar 29% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil kedua, menjelaskan bahwa *motivation (Mo)* dapat mempengaruhi variabel *entrepreneur intention (IE)* dengan nilai R^2 sebesar 0,81, artinya sebesar 81% variabel *entrepreneur intention (IE)* dapat dipengaruhi variabel *motivation (Mo)* dan sisinya sebesar 19% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada uji kesesuaian model dari ke tujuh kelompok terdapat beberapa kelompok dengan tingkat kecocokan yang menunjukkan hasil *good fit* pada *Chi Square*, RMSEA, ECVI, AIC dan CAIC, *Fit Index* serta *Goodness of Fit* sementara ditemukan hasil *poor fit* pada kelompok *Critical N*. Hasil analisis pengujian kesesuaian model disimpulkan bahwa keseluruhan model memenuhi syarat (*goodness of fit*). Berdasarkan hasil perhitungan SEM untuk penelitian ini, maka dapat dilihat hasil *path diagram T-Value* sebagai berikut.



Sumber: hasil olah data SEM Lisrel 2022

Gambar 2. Path Diagram T-Value

Berdasarkan hasil olah data yang ditunjukkan pada Gambar 2 *Path Diagram T-Value* maka hasil hipotesis dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji hipotesis penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Value (>1,96)	Keterangan
H ₁	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>intrinsic motivation</i>	2,15	Data mendukung hipotesis
H ₂	<i>Competency</i> berpengaruh positif terhadap <i>intrinsic motivation</i>	8,40	Data mendukung hipotesis
H ₃	<i>Intrinsic motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>entrepreneurial intention</i>	8,50	Data mendukung hipotesis

DISKUSI

Hasil penelitian ini membuktikan semakin tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan generasi Z maka semakin tinggi *intrinsic motivation* mereka untuk berwirausaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kesimpulan dari penelitian Chen et al., (2006) & Noor et al., (2022) yang membuktikan adanya hubungan positif signifikan antara *job insecurity* terhadap *intrinsic motivation* berwirausaha. Ketika karyawan merasa tidak yakin akan masa depan pekerjaannya, hal ini memicu kekhawatiran mengenai perekonomian untuk kehidupan mereka selanjutnya. Perusahaan tidak memberikan rasa aman dan kepastian akan posisi pekerjaan para karyawannya, membuat pekerjaan mereka menjadi tidak bermakna dan memicu *stress* kerja. Karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang dapat

menimbulkan perilaku kontraproduktif serta kurang minat untuk terlibat lebih dalam pada pekerjaan mereka yang berujung pada demotivasi. *Job insecurity* karyawan membuat mereka termotivasi memilih jalan lain yang pasti demi masa depan aman bagi kehidupan mereka dengan berwirausaha. Motivasi berwirausaha memberikan gambaran optimis bagi karyawan bahwa dengan berwirausaha memungkinkan mereka mendapatkan peluang kesuksesan. Karyawan yang termotivasi dalam berwirausaha mengizinkan dirinya untuk tumbuh secara positif dan bersemangat untuk menjadi seorang pimpinan atas usahanya sendiri. Motivasi berwirausaha dapat mengembangkan kebutuhan akan prestasi, ketika dicapai menjadi suatu penghargaan baik bagi dirinya maupun penghargaan yang didapat dari orang terdekat mereka.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi berwirausaha yang dimiliki karyawan generasi Z dapat meningkatkan *intrinsic motivation* mereka untuk berwirausaha. Pengetahuan, keterampilan serta nilai dan sikap berwirausaha yang dimiliki membuat karyawan generasi Z, mampu melihat peluang bisnis, mampu mengidentifikasi barang atau jasa yang sesuai kebutuhan kondisi pasar saat ini. Kompetensi kewirausaha tidak hanya menambah *knowledge* para karyawan generasi Z, pemahaman yang mereka miliki dapat memotivasi untuk berwiraysaha. Dorongan *intrinsic motivation* berwirausaha membuat karyawan mampu berinteraksi dengan banyak orang demi mencapai apa yang menjadi tujuan mereka. Karyawan menjadi lebih tumbuh secara positif dan bersemangat dalam menghadapi resiko bisnis yang mungkin akan terjadi serta mampu mengatur sumber daya dalam diri tumbuh secara positif. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Mahmood et al., (2021); Romanto & Hidayah (2020); Ellermeijer & Tran (2020); Singh & Dwivedi (2022) yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara *competency* kewirausahaan terhadap *intrinsic motivation* kewirausahaan.

Hasil penelitian yang ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *entrepreneurial intention* pada karyawan generasi Z. Karyawan termotivasi untuk berwirausaha karena memungkinkan mereka memperoleh peluang keuntungan besar. Karyawan generasi Z menjadi tidak ragu untuk mencoba membuka usaha secara mandiri dan memungkinkan mereka memiliki tekad besar untuk membuat keputusan menjadi pemimpin dari usahanya sendiri. Motivasi yang tumbuh dalam diri karyawan generasi Z memiliki kesiapan untuk menjadi seorang *entrepreneur*. Karyawan tidak ragu jika harus meninggalkan pekerjaan mereka saat ini demi memulai dan menjalankan bisnisnya atau dapat dikatakan telah berkembangnya *entrepreneurial intention* sehingga mampu melakukan segala upaya apapun untuk menjadi *entrepreneur*. Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara

intrinsic motivation terhadap *entrepreneurial intention* (Septianti & Frastuti, 2019; Singh & Dwivedi, 2022; Antonioli et al., 2016)

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *intrinsic motivation* berwirausaha pada karyawan generasi Z. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *competency* kewirausahaan terhadap *intrinsic motivation* pada karyawan generasi Z dan kesimpulan terakhir menemukan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *entrepreneurial intention* pada karyawan generasi Z.

Penelitian ini memiliki kelemahan atau beberapa keterbatasan seperti dalam penelitian ini hanya membahas sebatas variabel *job insecurity*, *competency*, *intrinsic motivation*, dan *entrepreneurial intention* dan cakupan responden penelitian ini hanya ditujukan pada karyawan generasi Z yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Jakarta.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu ingin melihat pengaruh langsung masing-masing antar variabel *job insecurity*, *competency*, *intrinsic motivation* terhadap *entrepreneurial intention*. Untuk itu, implikasi managerial yang dapat diajukan yaitu dengan melihat variabel *competency* berwirausaha, hal pertama pertama bahwa pemerintah perlu bekerja sama dengan berbagai strata tingkat pendidikan untuk memperkenalkan kewirausahaan sesuai dengan kemampuan kognitif seorang anak dari strata jenjang pendidikan dasar hingga tingkat universitas. Sektor pendidikan perlu mengajarkan bagaimana peserta didik mengidentifikasi kebutuhan pasar, bagaimana melihat peluang bisnis, mampu menerapkan ide bisnis, memecahkan masalah serta bagaimana mengelola resiko bisnis. Pengajaran *competency* terkait wirausaha tidak hanya diberikan sebatas teori namun peserta didik perlu melakukan praktek langsung dalam mendapatkan pendidikan kewirausahaan. Ketika pengajaran mengenai *competency* berwirausaha ditanamkan dari strata pendidikan tingkat dasar hingga tingkat universitas hal ini diharapkan mengembangkan nilai positif serta pemaknaan dan pemahaman yang baik mengenai wirausaha sehingga bukanlah dianggap menjadi suatu yang sulit. Pengajaran mengenai *competency* yang diberikan disetiap tingkat strata pendidikan membuat peserta didik lebih mengenal baik dan bukan menjadi suatu yang asing untuk mencoba melakukannya. *Competency* berwirausaha yang ada pada diri individu inilah dapat menumbuhkan *intrinsic motivation* yang akan mengembangkan *entrepreneurial intention*.

REFERENSI

- Antonioli, D., Nicolli, F., Ramaciotti, L., & Rizzo, U. (2016). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Academics' Entrepreneurial Intention. *Administrative Sciences*. Vol. 6 (15). doi:10.3390.
- Chen, G., Li, J., & Matlay, H., (2006). Who are The Chinese Private Entrepreneurs: A Study of Entrepreneurial Attributes and Business Governance. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. Vol. 13 No. 2.
- Debus, M. E., Kleinmann, M., König, C. J., & Winkler, S. (2019). Being Tough Versus Tender: The Impact of Country-Level and Individual Masculinity Orientations as Moderators of the Relationship between Job Insecurity and Job Attitudes. *Applied Psychology* 1–37. <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12189>.
- De Witte, H., Pienaar, J., & de Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*. 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>.
- Ellermeijer, T., & Tran, T.B. (2019). Technology in teaching physics: Benefits, challenges, and solutions. *Upgrading Physics Education to Meet the Needs of Society*. 36-67.
- Erikson, T. (2002). Entrepreneurial capital: the emerging venture's most important asset and competitive advantage. *Journal of Business Venturing*. 17(2), 275–290.
- Farhangmehr, M., Goncalves, P., & Sarmenti, M. (2016). Predicting entrepreneurial Motivation among University Students the Role of Entrepreneurship Education. *Education + Training*. Vol. 58 No. 7/8.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis. Exploratory Data Analysis in Business and Economics*. USA: Prentice Hall International.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 8, 179–195. <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398311>.
- Hilson, G., & Maconachie, R. (2020). Entrepreneurship and innovation in Africa's artisanal and small-scale mining sector: Developments and trajectories. *Journal of Rural Studies*, 78. Pp.149-162.
- Kurniawan, I. S., & Rahmadani, A. (2020). Peran Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 6. No 2.
- Li, Y., Wang, Z., Yang, L. Q., & Liu, S. (2016). The crossover of psychological distress from leaders to subordinates in teams: The role of abusive supervision, psychological capital and team performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 21, 142–153.
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Fuxman, L. & Mohr, I. (2021). A Motivational Standpoint of Job Insecurity Effects on Organizational Citizenship Behaviors: A Generational Study. *Scandinavian Journal of Psychology*. Vol. 62. Pp. 267–275.
- Mahmood, G., Munir, S., Rasool, S. G. and Anum, R. (2021). Impact of Entrepreneurship Competencies on Entrepreneurship Motivation among Pakistani Students: Entrepreneurship Education as Moderation. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*. Vol. 7 (2). Pp. 497-510.
- Montani, F., Courcy, F., Battistelli, A., de Witte H. (2021) Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Moderated Mediation Model of Intrinsic Motivation and Trait mindfulness. *Stress and Health*. Vol. 1 (13). <https://doi.org/10.1002/smi.3034>.
- Munawar, A., & Supriatna, S., (2018). Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Siswa. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*. Vol. 2 (01).

- Nemteanu, M.S., Dinu, V., Dabija, D.C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>.
- Noor, U., Rabbani, S., & Dastgeer, G. (2022). Impact of Job Insecurity During COVID-19 on Green Entrepreneurial Intention of Pakistani Entrepreneurs: A Moderated Mediation Model. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-11-2021-1097>.
- Romanto, E., & Hidayah, N. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dasar Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 3 (2). Pp. 479-489.
- Sardiman, A. M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019) Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridianti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global*. Vol. 10 (02).
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*. 43, 1911–1939.
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes. *International Journal Environmental Research and Public Health*. Vol. 16. Pp. 1812; doi:10.3390/ijerph16101812.
- Singh, R., & Dwivedi, A. (2022). Digital Entrepreneurship Competency and Digital Entrepreneurial Intention: Role of Entrepreneurial Motivation. *Journal of Positive School Psychology*. Vol. 6, No. 6. Pp. 2310-2322.
- Singgih, D. & Gunarsa. 2008. *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons. Inc.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson, K. (2008). *Entrepreneurship education in Europe. Entrepreneurship and higher education*. OECD. Retrieved from <http://www.oecd.org/site/innovationstrategy>.