

## PERAN LOCUS OF CONTROL PADA HUBUNGAN JOB INSECURITY, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA

Santi Retno Sari\* dan Sitti Marijam Thawil

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah  
\*E-mail korespondensi : santiretnosari@gmail.com

---

### Informasi Artikel

---

Draft awal 5 Maret 2016  
Revisi 14 April 2016  
Diterima 23 Mei 2016

---

Kata Kunci:  
*job insecurity, locus of control,*  
kepuasan kerja komitmen

---

Tipe Artikel : **Research Paper**



Diterbitkan oleh Fakultas  
Ekonomi Universitas Islam  
Attahiriyah

---

### ABSTRACT

---

The purpose of this paper is to examine the relationships between job insecurity and its outcomes (job satisfaction dan commitment), also to examine the moderator role of locus of control in this relationship. Data were collected from 143 employees across different industries, and also different job levels. A series of regressions are employed to test the hypotheses. The results showed that job insecurity was directly and negatively related to job satisfaction and organizational commitment. The research findings also showed that locus of control moderated relations between job insecurity and two studied outcomes (job satisfaction and commitment). This study offers implications for managerial practices. This result suggest for manager how to overcome the impact of job insecurity on commitment and job satisfaction through locus of control.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *job insecurity* dan keluarannya (kepuasan kerja Dan komitmen), begitu juga untuk menguji peran pemoderasi an *locus of control* pada hubungan ini. Data dikumpulkan dari 143 karyawan dari beberapa industri yang berbeda-beda, dan dari tingkat pekerjaan yang bermacam-macam. Uji hipotesis menggunakan analisis regress. Hasil penelitian membuktikan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja Dan komitmen. Hasil juga membuktikan bahwa *locus of control* memoderasi hubungan ini. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajer, memberikan gambaran untuk menghindari efek negatif penurunan komitmen Dan kepuasan dengan *locus of control*.

---

### 1. Pendahuluan

Perubahan situasional perekonomian yang tidak menentu dan akibat krisis ekonomi beberapa tahun silam menuntut beberapa perusahaan melaksanakan kebijaksanaan seperti *merger, acquisition, downsizing*, menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dalam rangka menghadapi perubahan dan meningkatkan efisiensi. Marques, Galende, Cruz, dan Portugal Ferreira (2014) menyatakan bahwa pemberhentian kerja secara massal akibat pelaksanaan *downsizing* akan menyebabkan rasa kecemasan pada karyawan (*job insecurity*). Begitu pula Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada karyawan tergantung dari ancaman yang dirasakan yang berkenaan dengan pekerjaan antara lain ketakutan akan kehilangan pekerjaan, tidak mendapatkan gaji, atau promosi, selain itu *jobinsecurity* juga

tergantung dari pengendalian yang dirasakan, yaitu kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melakukan berbagai aksi untuk mencegah dan menanggulangi konsekuensi negatif tersebut.

*Job insecurity* atau kecemasan karena pekerjaan ini dapat mempengaruhi bagi karyawan yang terkena PHK (De Battisti, Gilardi, Siletti, Solari, 2014; Ramlall, Al Sabaan, dan Magbool, 2014; Wright, dan Barling, 1998) ataupun karyawan yang bertahan dari PHK (*survivor*) (Bohle, Bal, Jansen, Leiva, Alonso, 2016; Wang Bae, 2003; Robbins, 1999; Brockner, 1992). *Job insecurity* tidak hanya diakibatkan oleh *downsizing* saja, tetapi terdapat beberapa faktor yang merupakan antecedent bagi *job insecurity*. Beberapa penelitian telah mencoba untuk mengungkapkan antecedent bagi *job insecurity*, antara lain: *organizationcommunication* dan *restorativestrategy* (Kinnunen, Mauno, Natti, Happona, 2000; Okurame dan Osozuka, 2014), sector ekonomi, jenis kelamin dan skala yang digunakan (Mauno dan Kinnunen, 2002), *expectation of change*, *fairness of past change*, *locus of control* dan *employment dependence* (Ito dan Brotheridge, 2007) karakteristik individu seperti demografi, kepribadian, sejarah kerja dan kondisi lingkungan (Roskies dan Louis-Guerin, 1990).

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai *job insecurity*, pertama, kebanyakan menghubungkan *job insecurity* dengan variabel dampak kesehatan fisik dan mental (Vulkan, Salone I, Svalund, Vaisaner, 2015; Kim dan Von Den Knesebeck, 2015; Kirves, De Cuyper, Kinnunen, Natti, 2011; Burgard, Brand, House, 2009; Hellgrend dan Sverke, 2003; Mohr, 2000). Kedua, penelitian yang mengungkapkan hubungan *jobinsecurity* dengan keluaran organisasional, rata-rata menggunakan sampel dari satu sektor, sektor pariwisata (vujicic, jovivic dkk, 2015), sektor publik (Kalyal, Berntston dkk, 2010), atau dari satu aspek karyawan yang bertahan / *survivor* (Bohle, 2016; Marques, 2014; Modrek, Cullen, 2013; Wang-Bae, 2003; Brockner, 1992) dan karyawan yang telah di PHK (*dismissed/laid off*) (De Battisti, Gilardi, Siletti, Solari, 2014), atau manajer/karyawan kerah putih (Kalyal, 2010; Roskies dan Louis-Guerin, 1990) dan non-manajer/karyawan kerah biru (Staufenbiel, Koenig, 2010). Ketiga, banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan *jobinsecurity* dengan variabel keluaran organisasional, antara lain *occupationalgroup* (Miana, Gonzales-Morales, Caballer, Peiro, 2011), *employability* atau *jobdependence* (Sora, Caballer, Peiro, 2010; Silla dan Cuyper, 2009) gender, trust (Hina, Kalyal, Sverke, 2010; Smith, 2013), *fairness* (Silla, Gracia, Manas, Peiro, 2010), *selfefficacy* (Smith, 2013; Barney, 2013) dan juga termasuk *locusofcontrol* (McInroe, 2013; Ito dan Brotheridge, 2007) Masih sangat sedikit penelitian yang mengungkapkan *locusofcontrol* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *jobinsecurity* dengan variabel keluaran organisasional. Bahkan *locus of control* ini ditemukan merupakan variabel yang berhubungan negatif secara langsung bagi *job insecurity* (Ito dan Brotheridge, 2007). Oleh karena itu masih sangat diperlukan penelitian sebagai tambahan dukungan teori terhadap gap-gap penelitian terdahulu.

Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi dukungan terhadap teori perilaku organisasional. Pertama, Memberikan dukungan kepada literatur hubungan *job insecurity* dengan keluaran organisasional terutama keluaran sikap kerja (*work-related attitude*). Kedua, penelitian ini memberikan kontribusi untuk menjawab permasalahan dalam sampel penelitian, dengan mengumpulkan sampel penelitian dari berbagai tipe pekerjaan, jenjang kepangkatan, berbagai usia, dan lama bekerja. Ketiga, penelitian ini bertujuan memberikan dukungan bagi pemoderasian *locus of control* terhadap hubungan *job insecurity* dengan keluaran organisasional yaitu komitmen dan kepuasan kerja.

## 2. Kajian Pustaka

*Job insecurity* dapat didefinisikan dari dua sudut pandang: konsep global dan konsep multidimensional (Mauno, Leskinen, Kinnunen, 2001). Definisi *job insecurity* menurut konsep global adalah ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidaklanggenan dalam pekerjaan. Sedangkan sesuai konsep multidimensional, *job insecurity*, bukan hanya ancaman berkenaan dengan kehilangan pekerjaan tetapi juga ancaman dikarenakan hal yang berhubungan dengan dimensi pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, *job insecurity* ini tidak hanya memikirkan ketidakpastian dan ketidaklanggenan bekerja dalam perusahaan juga rasa ketidakpastian dalam melaksanakan pekerjaan, seperti ada tidak kesempatan promosi dll (Mauno, Leskinen, Kinnunen, 2001).

Ashford et al (1989) dalam (Mauno, Leskinen, dan Kinnunen, 2001), menyatakan terdapat lima komponen dalam *job insecurity*, yaitu: 1) tingkat ancaman yang dirasakan berkenaan dengan kelanggengan pekerjaan, 2) kepentingan relative dari tampilan pekerjaan, 3) ancaman yang

dipersepsikan tentang berbagai macam perubahan, 4) kepentingan total dari semua hal di atas, dan 5) ketidakberdayaan, atau tingkat kemampuan individu mengatasi keempat hal di atas.

Adewale (2015) menyatakan bahwa *job insecurity* ini mempengaruhi tidak hanya pada individu dan keluaran organisasional tetapi juga mempengaruhi pada lingkungan social individu tersebut. Penjelasan nya adalah ketika individu cemas akan mempengaruhi kesehatan seseorang, dan kesehatan ini akan mempengaruhi bagaimana dia bekerja dan akan mempengaruhi keluaran organisasional seperti *job satisfaction*, komitmen, bahkan keinginan untuk keluar. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sikap ini bisa mempengaruhi pada kekecewaan di lingkungan sosialnya, mempengaruhi ketidakpuasan dengan pernikahannya dll.

### **Job Insecurity dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja**

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengungkapkan hubungan *job insecurity* dengan kesejahteraan (*well-being*) (Silla, Cuyper, Gracia, Peiro, Witte, 2008) sikap karyawan dan juga perilaku karyawan (Cuyper, Witte, 2006). Beberapa penelitian lebih menghususkan kepada hasil keluaran perilaku dan sikap kerja (*work-related attitude*) seperti komitmen, kepuasan kerja (Witte dan Naswall, 2003; Miana, Gonzales-Morales, Caballer, Peiro, 2011; Silla, Gracia, Manas, Peiro, 2010; Sora, Caballer, Peiro, 2010).

*Job insecurity* adalah sesuatu yang alami dan ditentukan oleh perbedaan dari diri individu masing-masing, yang dipengaruhi oleh keadaan organisasional yang berbeda beda. (Adewale, 2015). Komitmen organisasional didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan seorang individu dengan organisasinya atau ketidakbersediaan untuk meninggalkan organisasinya (Greenberg dan Baron, 2000). Konsep komitmen organisasional ini didasarkan pada tingkat di mana seseorang terlibat dengan organisasinya dan tertarik untuk tinggal dan berada di dalamnya. Para ahli telah membedakan tiga bentuk komitmen organisasional: *continuance commitment*, *normative commitment*, dan *affective commitment*. Greenberg dan Baron (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi evaluatif, afektif, dan kognitif individu berkenaan dengan pekerjaannya. Teori perilaku organisasional menyatakan bahwa apabila kepuasan terpenuhi maka hal ini akan merangsang peningkatan kinerja. Sehingga apabila terdapat variabel yang menurunkan kepuasan kerja karyawan maka akibatnya menurunkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan teori pertukaran social, (Baron dan Kreps, 1999) karyawan akan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen pada organisasi mereka apabila mereka merasakan adanya pertukaran sebagai hadiah yang diberikan maka mereka memberikan hadiah kembali kepada organisasi mereka dalam bentuk komitmen, dan loyalitas. Bentuk hadiah yang mungkin dirasakan oleh karyawan antara lain pekerjaan yang stabil dan jaminan mempunyai pekerjaan dalam jangka lama (Baron dan Kreps, 1999).

Teori pertukaran social di atas, memperlihatkan bahwa *Jobinsecurity* yang didefinisikan sebagai ketidakpastian dan ketidakterjaminnya memiliki pekerjaan dalam jangka waktu lama, tentunya akan menurunkan komitmen dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian juga telah membuktikan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan komitmen (Marques, Galende, Cruz, Portugal-Ferreira, 2014), kepuasan kerja dan komitmen (Miana, Gonzales-Morales, Caballer, Peiro, 2011; Sora, Caballer, Peiro, 2010; Siila, Gracia, Manas, & Peiro, 2010) oleh karena itu penelitian mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja

H2: *Job insecurity* berhubungan negatif dengan komitmen

### **Pemoderasian locus of control pada hubungan job insecurity dengan kepuasan kerja dan komitmen**

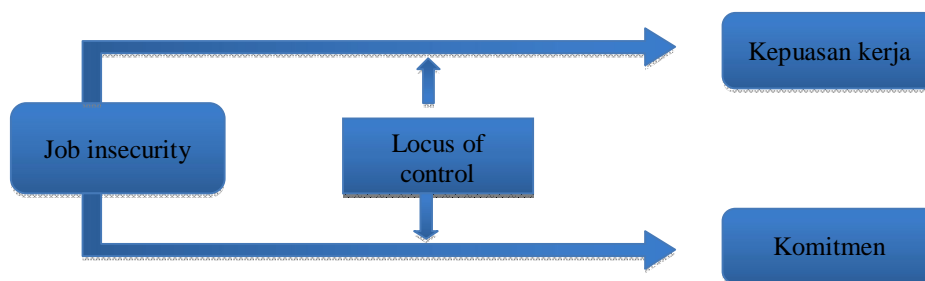
Penelitian terdahulu mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari beberapa level: 1) kondisi organisasional dan lingkungan khusus, 2) karakteristik posisi/jabatan dan individu karyawan, 3) karakteristik kepribadian karyawan, seperti; *locus of control*, pesimis-optimis (Kinnunen, Mauno, Natti, Happonen, 2000).

Konsep *locus of control* internal-eksternal (Rotter, 1966) dalam Lin dan Ding (2003) mengklasifikasikan individu sebagai seseorang yang mampu mengendalikan situasi bagi diri sendiri atau pun bagi lingkungan luar. Individu dengan internal *locus of control* percaya bahwa mereka mampu mempengaruhi dan mengatasi lingkungan kerja mereka dan mereka percaya bahwa aksi mereka dapat mempengaruhi hasil dari tekanan-tekanan pekerjaan (McInroe, 2013).

Sedangkan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempercayai bahwa semua kejadian dalam hidup mereka berdasarkan takdir dan mereka merasa kurang berdaya mempengaruhi kejadian-kejadian yang menimpa mereka dalam lingkungan pekerjaan mereka (McInroe, 2013).

Rotter (1996) dalam McInroe (2013), individu dengan *locus of control* internal yang tinggi percaya dan yakin bahwa mereka mampu mencapai tujuan dan mengontrol dengan sukses kehidupan kerja mereka. Sesuai dengan Greenhalg dan Rosenblatt (1984) bahwa *job insecurity* seseorang dipengaruhi oleh ketidakamanan atau ketidakpastian kerja selain itu juga dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut dalam mengatasinya. Begitu pula Ashford et al (1989) dalam (Mauno, Leskinen, dan Kinnunen, 2001), menyatakan salah satu komponen *job insecurity* adalah kemampuan individu mengatasi keempat komponen yang lain. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi tentunya akan merasakan kecemasan yang lebih sedikit (Ashford et al., 1989 dalam McInroe, 2013). Beberapa penelitian yang menghubungkan *locus of control* dan komitmen serta kepuasan kerja, memberikan bukti yang bervariasi. Beberapa penelitian membuktikan *locus of control* berhubungan negative dan signifikan dengan komitmen (Igbenegu & Popoola, 2011), bahkan terbukti locus of control internal berhubungan positif dengan afektif komitmen dan eksternal *locus of control* berhubungan negatif dan signifikan dengan continuance komitmen (Coleman, Irving, Cooper, 1999). Maka dari itu penelitian ini mengemukakan hipotesis ketiga:

H3: Hubungan job insecurity pada kepuasan kerja dan komitmen akan dimoderasi oleh *locus of control*



Gambar. 1 kerangka penelitian yang diusulkan

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang terdaftar sebagai mahasiswa di UNIAT. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 450 mahasiswa di Uniat. Kuesioner yang kembali hanya berjumlah 293 (*respon rate 65,11%*), tetapi yang dapat digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 143. Hal ini dikarenakan sisa sejumlah 150 kuesioner, jawaban dan datanya tidak lengkap.

#### 3.2. Pengukuran

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Ugboro's (2003). Terdiri dari 10 item pertanyaan, dengan 7 skala likert. Kepuasan kerja (*job satisfaction*), pengukuran kepuasan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang terdiri dari 20 item pertanyaan dengan skala likert 7 poin. Pengukuran komitmen organisasional menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Porter, Steers, Mowday, dan Boulian. Skala ini didesain untuk mengukur kekuatan relative identifikasi karyawan dan keterlibatan di dalam organisasi, meliputi 15 item pertanyaan dengan 7 skala *likert* dari 1 sangat tidak setuju hingga 7

untuk menyatakan sangat setuju. Sedangkan variabel moderasi locus of control diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Hendryadi, yang terdiri dari 8 item pertanyaan.

### 3.3. Teknik Analisis

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Uji hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis korelasi. Sedangkan pengujian pemoderasian menggunakan HRA (*hierarchical regression analysis*). Tahap-tahap dalam pengujian HRA, sebagai berikut:

- a. Memasukan variabel kontrol, yaitu usia, jenis kelamin dan lama bekerja.
- b. Menguji pengaruh variabel *job insecurity* terhadap komitmen dan kepuasan kerja
- c. Menguji pengaruh variabel *locus of control* terhadap komitmen dan kepuasan
- d. Menguji pengaruh interaksi variabel *job insecurity* dan *locus of control* terhadap komitmen dan kepuasan kerja

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Semua item pertanyaan dalam penelitian ini telah melalui uji validitas dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila memenuhi *factor loading* di atas 0,5 untuk jumlah responden di bawah 300 (Hair, 2006). Semua item kuesioner menunjukkan nilai *factor loading* di atas 0,5, kecuali item pertanyaan ke 7 untuk variabel *job insecurity*. Oleh karena itu dari 10 item pertanyaan dari variabel *job insecurity*, satu item pada pertanyaan 7 di eliminasi sehingga menyisakan 9 item pertanyaan. Sedangkan variabel komitmen, kepuasan kerja dan *locus of control* ditemukan semua item memiliki validitas struktur yang memadai, memenuhi *factor loading* di atas 0.5.

Semua instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui uji reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Kategori penilaian dengan nilai alpha >0.8 dikategorikan baik, nilai alpha 0.6-0.8 dapat diterima, dan <0.6 dikatakan kurang baik (Sekaran, 2000). Sesuai dengan Cooper dan Schindler (2003), jika nilai alpha lebih besar dari 0.6 instrumen yang digunakan dikatakan reliable. Dalam penelitian ini instrument komitmen dan kepuasan kerja, memenuhi kategori baik dan reliable dengan nilai *cronbach alpha* berturut-turut adalah 0,84 dan 0.92. Instrument variabel *locus of control* nilai alpha sebesar 0,67, bisa diterima dan reliabel. Sedangkan untuk instrument variabel *job insecurity* nilai alpha 0.59.

Analisis data awal dengan menggunakan statistic deskriptif. Tabel 1 menunjukkan mean, standard deviasi, dan korelasi variabel-variabel penelitian. Tabel 1, menunjukkan korelasi antara *job insecurity* dengan variabel komitmen, kepuasan kerja dan *locus of control* signifikan dan berhubungan negatif. Hal ini membuktikan hipotesis 1, yaitu *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, didukung. Dukungan ini dapat dilihat pada tabel 1, bahwa nilai  $R = -0.39$ ;  $p < 0.01$ . Dari tabel 1, juga dapat dilihat nilai  $R = -0.17$ ;  $p < 0.05$ , untuk hubungan *job insecurity* dengan komitmen. Hal ini berarti mendukung hipotesis 2, yaitu *job insecurity* berhubungan negatif dengan komitmen.

Tabel 1. Mean, Standar deviasi, dan Korelasi variabel penelitian

		Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1	JK	1.59	0.49	-						
2	USIA	2.10	1.37	-0.18*	-					
3	LAMA	3.79	3.83	-0.13	0.80**	-				
4	Komitmen	4.65	0.90	0.02	0.01	0.09	-			
5	Kepuasan kerja	4.85	1.00	0.07	0.23**	0.23**	0.55**	-		
6	<i>Locus of control</i>	4.67	0.92	-0.01	0.04	0.04	0.24**	0.32**	-	
7	<i>Job insecurity</i>	3.81	0.80	0.13	-0.01	0.01	-0.17*	-0.39**	-0.54**	-

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

sumber : olah data

Analisis regresi hirarkikal dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh pemoderasian *locus of control* pada hubungan *job insecurity* dengan komitmen dan kepuasan kerja. Pengujian hipotesis 3, berdasarkan langkah-langkah dalam regresi hirarkikal sebagai berikut: a) variabel dependen kepuasan kerja, dari tabel 2. memperlihatkan bahwa terdapat dukungan untuk pemoderasian *locus of control* pada hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Hasil ini dapat dilihat sebagai berikut, langkah pertama, memasukkan variabel control, didapatkan hasil  $R^2=0.073$ ;  $F=3.669$ ;  $p<0.05$ . Langkah kedua, dengan menambahkan variabel *job insecurity*, terdapat peningkatan varian yang dapat dijelaskan sebesar 17% ( $\Delta R^2=0.170$ ;  $R^2=0.243$ ;  $F=11.073$ ;  $\Delta F=30.916$ ;  $p<0.01$ ). Langkah ketiga, memasukkan variabel *locus of control*, dan didapatkan hasil  $\Delta R^2=0.009$ ;  $R^2=0.252$ ;  $F=9.230$ ;  $\Delta F=1.648$ ;  $p<0.01$ . Kemudian pada langkah ke empat, variabel interaksi *job insecurity* dan *locus of control* ditambahkan, terjadi peningkatan varian yang dapat dijelaskan sebesar 11% ( $\Delta R^2=0.110$ ;  $R^2=0.362$ ;  $\Delta F=23.436$ ;  $F=12.857$ ;  $p<0.01$ ).

Tabel 2. Hasil regresi dependen variabel kepuasan kerja

	model	1	model	2	model	3	model	4
	$\beta$	t	$\beta$	T	$\beta$	t	$\beta$	T
JK	0.121	1.461	0.179	2.353	0.169	2.224	0.125	1.757
Usia	0.151	1.094	0.133	1.058	0.112	0.891	0.112	0.960
Lama	0.127	0.924	0.155	1.245	0.163	1.315	0.169	1.468
<i>Job insecurity</i>			-0.416	-5.560	-0.353	-3.956	-1.335	-6.095
<i>Locus of control</i>					0.114	1.284	-0.982	-4.074
JINSXLOC							1.059	4.841
$R^2$	0.073		0.243		0.252		0.334	
$\Delta R^2$			0.170		0.009		0.110	
$\Delta F$			30.916		1.648		23.436	

Variabel dependen komitmen, langkah pertama, memasukkan variabel control yaitu jenis kelamin (JK), usia, dan lama bekerja, didapatkan  $R^2=0.022$  ( $F=1.027$ ;  $p>0.05$ ). Langkah kedua, variabel *job insecurity* dimasukkan, dapat dilihat pada tabel 3 hasil  $R^2=0.057$ ;  $F=2.098$ ;  $\Delta R^2=0.036$ ;  $\Delta F= 5.219$ ;  $p>0.05$ . Pada langkah ketiga, variabel *locus of control* ditambahkan, memperlihatkan terjadi peningkatan varian yang dapat dijelaskan sebesar 3.4%,  $\Delta R^2=0.034$ ;  $R^2=0.091$ ;  $F=2.742$ ;  $\Delta F=5.071$ ;  $p<0.05$ . Langkah keempat, menambahkan variabel interaksi *locus of control* dengan *job insecurity*, tabel 3 memperlihatkan peningkatan varian yang dapat dijelaskan 10,9% ( $R^2=0.200$ ;  $\Delta R^2=0.109$ ;  $F=5.657$ ;  $\Delta F=18.483$ ). Hasil regresi ini mengungkapkan bahwa *locus of control* memoderasi hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen. Dengan demikian, hipotesis 3, yang menyatakan bahwa hubungan *job insecurity* pada kepuasan kerja dan komitmen akan dimoderasi oleh *locus of control*, didukung.

Tabel 3. Hasil regresi dependen variabel komitmen

	model	1	Model	2	model	3	model	T
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	T
JK	0.022	0.255	0.048	0.568	0.030	0.356	-0.014	-0.178
Usia	-0.182	-1.284	-0.191	-1.363	-0.230	-1.656	-0.230	-1.759
Lama	0.244	1.730	0.257	1.848	0.273	1.993	0.279	2.159
<i>Job insecurity</i>			-0.191	2.285	-0.069	-0.703	-1.046	-4.263
<i>Locus of control</i>					0.221	2.252	-0.869	-3.220
JINSXLOC							1.053	4.299
R <sup>2</sup>	0.022		0.057		0.091		0.200	
$\Delta R^2$			0.036		0.034		0.109	
$\Delta F$			5.219		5.071		18.483	

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: pertama, semua variabel dalam penelitian ini diukur mempergunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh satu sumber (self reported) sehingga hal ini mungkin akan mengarahkan pada *commonmethodbias*, dimana hasil penelitian ini mungkin dipegaruhi oleh *commonmethodvariance*. Oleh karena itu penelitian selanjutnya, dapat mempergunakan pengukuran dengan cara lain untuk dapat membuktikan lebih lanjut hubungan-hubungan dalam penelitian ini.

Kedua, dalam penelitian ini menggunakan cross-sectional design, sehingga hubungan kausalnya mungkin tidak dapat dijelaskan atau interpretasi dalam hubungan kausalitasnya sangat terbatas. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal untuk menguji hubungan kasualnya sepanjang waktu dan meneliti perubahan atau perbedaan yang terjadi, dan efek pederasiannya mungkin bisa dijelaskan dengan lebih baik.

Keterbatasan yang ketiga dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel mempergunakan metode *convenience sampling*, oleh karena itu penggeneralisasian dalam penelitian ini juga harus diinterpretasikan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya mungkin lebih baik menggunakan metode pengambilan sampel yang dapat meningkatkan generalisasi yang lebih baik, yaitu dengan *probability sampling*.

Terakhir, penelitian ini juga terbatas dikarenakan hasil reliabilitas instrument untuk variabel *job insecurity* hanya memiliki nilai *cronbachalpha* sebesar 0,591. Hal ini mungkin juga dikarenakan pemilihan sampel dan jumlah sampel yang masih relatif sedikit. Oleh karena itu penelitian selanjutnya mungkin diperlukan untuk menambahkan dukungan pada instrument penelitian *jobinsecurity* ini.

## 6. Kesimpulan

Penelitian terdahulu banyak mengungkapkan *job insecurity* berhubungan dengan beberapa variabel keluaran baik individu dan organisasional (Adewale, ). Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan dukungan teori bagi hubungan *job insecurity* dan variabel keluaran organisasional (*job satisfaction* dan *commitment*). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen (*commitment*). Hal ini memberikan dukungan kepada teori perilaku organisasional. Dan juga memberikan implikasi praktik bagi manajer terutama manajemen sumber daya manusia, dengan terbuktinya *job insecurity* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen, diharapkan manajer dapat menerapkan kebijaksanaan yang mampu menghalangi atau menurunkan tingkat kecemasan pada karyawan. Sehingga tidak menurunkan komitmen dan kepuasan kerja, yang mana penurunan

komitmen dan kepuasan kerja ini akan berdampak pada penurunan kinerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel *locus of control* memoderasi hubungan job insecurity dengan kepuasan kerja dan komitmen. Ini mengungkapkan bahwa *locus of control* seseorang bisa menaikkan atau menurunkan pengaruh dari kecemasan terhadap komitmen dan kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian ini memberikan wawasan kepada manajer bahwa untuk mengatasi dampak kecemasan yang berlebihan yang dapat menurunkan komitmen dan kepuasan kerja, dapat diturunkan efeknya tergantung pada *locus of control* karyawan. Sehingga penerapan praktek untuk manajer, dapat dilakukan melalui perekrutan dengan merekrut dan menyeleksi karyawan dengan *locus of control* tertentu yang dapat menurunkan efek pada hubungan ini.

## Daftar Pustaka

- Adewale, A. A. (2015). "Perceived job insecurity: its individual, organizational and societal effects". *European Scientific Journal*, vol 1.
- Barney, C. E. (2013). "Job insecurity and deviant workplace behavior: The moderating effect of core self-evaluation". Dissertation.
- Baron, J. N., dan Kreps, D. M. (1999). "Strategic Human Resources" John Wiley and Sons, Inc
- Bohle, S.L., Bai, P.M., Jansen, P.G., Leiva, P.I., & Alonso, A. M. (2016). "How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract", *The International Journal of Human Resource Management*.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T.F., & Dewitt, R.L. (1992) "Layoffs, Job Insecurity, and Survivors Work Effort: Evidence of an Inverted U Relationship" *Academy of Management Journal*, Vol. 35 no.2, pp413.
- Burgard S., Brand J., House J.S. (2009) "Perceived job insecurity and workers health in the United States" *Social Science and Medicine*, vol 69 no. 5, pp777-785.
- Coleman, D. F., Irving, G. P. dan Cooper, C. L. (1999). "Another look at the locus of control-organizational commitment relationship: it depends on the form of commitment". *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20 issue 6, pp 995-1001.
- Cooper, D. R. dan Emory, C. W. (1996). *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga.
- Cuyper, N. D., dan Witte, H. D. (2006). "The Impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 79 issue 3.
- De Battisti, F., Gilardi, S., Siletti, E., dan Solari, L. (2014) "Employability and mental health in dismissed worker: the contribution of lay off justice and participation in outplacement service". *Qual Quant*, vol 48, pp 1305-1323.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall International Inc.
- Grennhalgh, L. Dan Rosenblatt, Z. (1984) "Job Insecurity: toward conceptual clarity". *Academy of Management Journal*, vol 9 no 3, pp 438-448)
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. I. dan Black, W. C. (1995). *Multivariate data Analysis with readings*. Prentice Hall. NewYork.
- Hellgren, J., Dan Sverke, M. (2003) "Does Job Insecurity lead to impaired well-being or vice-versa? Estimation of cross-lagged effects using latent Variable Modelling" *Journal of Organizational Behavior*, vol 24, pp 215-236.
- Igbeneghu, B. I. dan Popoola, S. O. (2011) "Influence of locus of control and job satisfaction on organizational commitment: a study of medical records personel in University teaching hospitals in Nigeria". *Library Philosophy and Practice*.
- Ito, J.K., dan Brotheridge, C (2007) "Exploring the predictors and consequences on job insecurity's components" *Journal of Managerial Psychology*, vol 22 no. 1, pp 40-64.
- Kalyal, H. J. dan Sverke, M. (2010) "The role of trust in decision makers as a moderator in the relationship between qualitative job insecurity and affective commitment to change". *Pakistan Journal of Psychological Research*, vol. 25 (1).



- Kalyal, H.J., Berntson, E., Baraldi, S. (2010) "The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change" *Economics Industrial and Democracy*, vol 31. 3.
- Kim, T.J., dan Von Dem Knesebeck, O. (2015) "Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment" *BMC Public Health* 15.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., Happonen, M. (2000) "Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organization in Finland" *Journal of Organizational Behaviour*, 21, pp 443-459.
- Kirves, K., Cuyper, N.D., Kinnunen, U., dan Natti, J. (2011) "Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study" *Int Arch Occup Environ Health*, vol 84, pp 899-909.
- Marques, T., Galende, J., Cruz, P. dan Portuga, I.F.M. (2014) "Surviving Downsizing and Innovative Behaviors: a Matter of Organizational Commitment". *International Journal of Manpower*, vol 35 no 7, pp 930-955.
- Mauno, S., dan Kinnunen, U. (2002) "Perceived job insecurity among dual-earner couples: do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol 75, pp 295-314.
- Mauno, S., Leskinen, E., dan Kinnunen, U. (2001) "Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity". *Journal of Organizational Behavior*, vol 22, 8, pp 919-937.
- McInroe, J. A. (2013) "Job insecurity, organizational citizenship behaviors, and job search activities: how work locus of control and control-oriented coping moderate these relationships". Dissertation.
- Miana, B. S., Gonzales-Morales, M. G., Caballer, A., dan Peiro, J. M. (2011). "Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group". *The Spanish Journal of Psychology*, vol 14. 2, pp 820-831.
- Modrek, S., dan Cullen, M. R. (2013). "Job Insecurity during recessions: effects on survivors' work stress". *BMC public health*, vol 13.
- Mohr, G.B. (2000) "The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity" *Journal of Organizational Behavior*, vol 21, pp 337-359.
- Okurame, D.E., dan Osuzoka, A.A. (2014) "Exploring the attenuating influence of organizational communication and restorative strategy on subjective jobs insecurity in merged banks" *Ife Psychologia* vol 22.1, pp 23-38.
- Ramlall, S.j., Al Sabaan, S., dan Magbool, S. (2014) "Layoffs, coping, and commitment: Layoffs on employees and strategies used in coping with layoffs" *Journal of Management and Strategies*, vol 5 no 2.
- Robbins, S.D. (1999) "layoff-survivor sickness, A missing topic in organizational behavior", *Journal of Management Education*, Vol. 23 no, 1, pp 31-43.
- Roskies, E., dan Louis-Guerin, C. (1990) "Job insecurity in managers: antecedents and consequences" *Journal of Organizational Behavior*, 11, pp 345-359.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for business*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Silla, I., Cuyper, N. D., Gracia, F. J., Peiro, J. M., dan Witte, H. D. (2008) "Job insecurity and Well-being: Moderation by employability". *Journal of Happiness Studies*, vol. 10 (6).
- Silla, I., Gracia, F. J., Manas, M. A., dan Peiro, J. M. (2010). "Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness". *International Journal of Manpower*, vol. 31(4), pp. 449-465.
- Smith, R. E. (2013). "Insecure commitment and resistance: An examination of change leadership, self-efficacy, trust on the relationship between job insecurity, employee commitment, and resistance to organizational change". Dissertation.
- Sora, B., Caballer, A., dan Peiro, J. M. (2010). "The consequences of job insecurity for employees: the moderator role of job dependence". *International Labour Review*, vol. 149(1), pp. 59-72.
- Staufenbiel, T. dan Konig, C.J. (2010) "A Model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism" *Journal of occupational and organizational psychology*, vol 83.

- Vujicic, D., Jovicic, A., Lalic, D., Gagic, S., dan Cvejanov, A. (2015) "The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad" *Economics Industrial and Democracy*, vol 34. 2.
- Vulkan,P., Saloniemi, A., Svalund, J., Vaisoner, A. (2015) " Job insecurity and mental well being in Finland, Norway, Sweden: consequences of flexicurity in Nordic welfare setting" *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol 5. 2, pp 33-53.
- Wang Bae, K. (2003) "Economic crisis, downsizing and layoff survivor's syndrome", *Journal of Contemporary Asia*, Vol. 33 no. 4, pp 449-464.
- Witte, H. D., dan Naswall, K. (2003) "Objective vs Subjective jobinsecurity: onsequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European Countries" *Economic and Industrial democracy*, vol 24 issue 2.
- Wright, B. dan Barling, J. (1998) "the executioners' song: listening to downsizers reflect on their experiences" *Canadian Journal and Administrative Science*. 15 . 4, pp 339-355.