

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas konsep dan atau teori yang mendukung topik penelitian yaitu kepribadian dan *Locus of Control Internal*. Selain itu peneliti juga menyertakan beberapa hal yang mendukung seperti penelitian terdahulu yang telah dilakukan, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

#### **2.1. Kepribadian**

Kepribadian merupakan suatu ciri khas yang dimiliki oleh seorang individu. Pengertian dari kepribadian menurut Hasibuan (2014), adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besarnya dibentuk dari faktor keturunan, lingkungan, sosial serta kebudayaan. Kepribadian menurut John Milton Yinger, “keseluruhan dari perilaku seseorang dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi atau berhubungan dengan serangkaian situasi” (Setiadi, 2013).

Pada dasarnya kepribadian merupakan sesuatu yang bersifat umum, dimana kepribadian menunjuk ke suatu sifat umum pikiran, kegiatan dan perasaan seseorang yang berpengaruh secara sistemik terhadap keseluruhan tingkah lakunya. Dan kepribadian merupakan sesuatu yang bersifat khas, dimana kepribadian digunakan untuk menjelaskan sifat individu yang membedakan dengan orang lain. Kata *personality* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Yunani kuno *prosopon* atau *persona*, yang berarti “topeng” yang biasa digunakan oleh para artis dalam teater.

Konsep awal dari pengertian *personality* (dalam masyarakat awam) adalah tingkah laku yang ditampakkan ke lingkungan sosial mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial. Ketika *personality* menjadi istilah ilmiah, pengertiannya berkembang menjadi sesuatu yang bersifat permanen, menuntun, mengarahkan, dan mengorganisir aktivitas manusia. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan sebuah kumpulan dari karakteristik unik yang dimiliki oleh seorang individu yang dapat membedakan dirinya dengan individu lainnya.

## **2.2. Locus of Control**

### **2.2.1. Definisi Locus of Control**

Semenjak diperkenalkan kepada dunia pada tahun 1966 oleh Julian B. Rotter, *locus of control* telah berkembang lebih jauh dan terus menarik perhatian para peneliti. Pada dasarnya, definisi dari konsep *locus of control* menurut Rotter adalah sebuah tolak ukur kemampuan bagi individu untuk mengendalikan atau tidak peristiwa yang terjadi pada dirinya (Fadilah dan Mahyuni, 2019).

*Locus of Control* merupakan sebuah bentuk pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya (Fadilah dan Mahyuni, 2019). Rotter (dalam Parija, 2013) mengatakan bahwa *locus of control* merupakan suatu struktur yang menjadi landasan dari perasaan seseorang kepada tanggung jawab dirinya mengenai semua kejadian yang menimpa mereka. Robbins dan Judge mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan kepercayaan

seseorang dalam mengendalikan takdirnya (Hermawan dan Kaban, 2014). Myers (2013) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan persepsi seseorang bagaimana kendali atas dirinya terhadap takdir.

Konsep *locus of control* dapat dibagi menjadi 2 yaitu, *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control External*. *Locus of Control Internal* lebih tertuju dengan peristiwa yang terjadi baik itu yang bersifat positif ataupun negatif yang berasal dari konsekuensi tindakan individu dan masih dapat untuk dikendalikan oleh individu tersebut. Sementara, *locus of control External* lebih tertuju kepada kejadian yang menimpa individu yang berdasarkan pada takdir yang diterima oleh masing-masing individu dan individu tersebut tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan peristiwa tersebut. Pada dasarnya *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya disebabkan oleh kendali individu ataupun hal-hal yang tidak dapat dikendalikan individu tersebut (Marwan, *et al*, 2018).

Dari konsep yang di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merujuk kepada keyakinan seseorang mengenai kendali atas seluruh kejadian dalam hidup. Seseorang yang beranggapan bahwa setiap kejadian baik dan buruk yang terjadi merupakan hasil dari apa yang telah mereka lakukan, yang disebut dengan *internal locus of control*. Sedangkan

seseorang yang beranggapan bahwa setiap kejadian yang terjadi berdasarkan dari kekuatan dari luar, seperti hasil dari sebuah keberuntungan atau kekuatan orang lain disebut dengan *External locus of control*. Seseorang dengan *Locus of Control Internal* memiliki tanggung jawab atas perbuatannya dan menerima pertanggungjawaban dari hasilnya. Sedangkan seseorang dengan *Locus of Control External* cenderung menyalahkan pada orang lain atau mengatakan hal yang terjadi merupakan akibat dari kejadian lain yang berasal dari luar dirinya, dan tidak bisa dikendalikan oleh dirinya.

### **2.2.2. Orientasi *Locus of Control***

Berikut merupakan pembahasan mengenai orientasi dari *locus of control* dan beberapa indikator dari setiap orientasi dari *locus of control*. Rotter (2014) dalam tulisannya menyebutkan bahwa ketika *reinforcement* yang dirasakan oleh seorang individu sebagai tindakannya sendiri, tetapi tidak bergantung pada tindakannya saja, maka dianggap sebagai bentuk hasil dari keberuntungan, kebetulan, nasib, dan kesempatan seperti di bawah kendali dari kekuatan lain atau disebabkan oleh hal yang tidak terduga seperti adanya tekanan dari lingkungan individu tersebut. Hal ini dapat diartikan sebagai *Locus of Control External*. Jika seorang individu mempunyai keyakinan bahwa semua perilakunya dan karakteristik yang ia miliki bergantung pada dirinya sendiri, maka hal ini disebut dengan *Locus of Control Internal* (Yarbroug, 2012).

### **2.2.3. Locus of Control Internal**

Menurut Robbins *Locus of Control Internal* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas segala peristiwa yang terjadi pada diri mereka. Individu yang memegang persepsi *Locus of Control Internal* meyakini bahwa dirinya mampu untuk mengontrol lingkungannya dan dapat melakukan perubahan sesuai dengan keinginannya. Faktor internal individu mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan kerja, kepercayaan diri serta kegagalan yang terjadi karena dirinya sendiri. Individu yang memiliki *Locus of Control Internal* memiliki ciri-ciri: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir efektif, dan mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil (Ghuffron & S, 2012).

Menurut Lee (dalam S.Hidayah, 2015) *Locus of Control Internal* merupakan sebuah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tanpa memperdulikan lingkungan mendukung atau tidak. Lee (dalam S.Hidayah, 2015) juga mengatakan bahwa individu dengan *Locus of Control Internal* akan memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya.

Dari penjelasan tentang *Locus of Control Internal* di atas, maka dapat diambil sebuah kesimpulan mengenai beberapa aspek yang mengindikasikan *Locus of Control Internal* yaitu :

### 1) Kemampuan

Individu dengan *Locus of Control Internal* yang tinggi meyakini bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Menurut Greenberk dan Baron dalam Wibowo (2013) kemampuan adalah kapasitas mental dan fisik yang dimiliki individu untuk mewujudkan berbagai tugas. Zainun (2014) menjelaskan bahwa kemampuan dimaksudkan dengan kesanggupan individu untuk melaksanakan pekerjaannya.

### 2) Minat

Individu dengan *Locus of Control Internal* yang tinggi memiliki minat yang besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakannya. Menurut Ahmad Susanto (2013) minat merupakan dorongan dari dalam diri individu atau faktor yang menimbulkan ketertarikan atau perhatian secara efektif, yang menyebabkan dipilihnya suatu objek atau kegiatan yang menguntungkan, menyenangkan dan dapat mendatangkan kepuasan dalam diri individu.

### 3) Usaha

Individu dengan *Locus of Control Internal* yang tinggi akan bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha maksimal dalam pekerjaan dan dalam mengontrol perilakunya.

Menurut Effendy (2016) usaha adalah kegiatan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud.

### 2.3. Job Insecurity

Ashford *et al* (dalam Azizah, 2020) mengartikan *Job Insecurity* sebagai tingkat dimana pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job Insecurity* merupakan persepsi ketidakberdayaan pekerja terhadap kelangsungan pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun karakteristik pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pengertian *Job Insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenbalt (dalam Khoiroh, 2021) dimana *Job Insecurity* diartikan sebagai sebuah persepsi terhadap ketidakberdayaan untuk mempertahankan hal-hal yang diharapkan pada situasi yang mengancam. Karena *Job Insecurity* dapat menghambat kinerja karyawan di tempat kerja, penting bagi organisasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menghambat efek negatif dari *Job Insecurity*, yaitu apa yang mungkin menjadi moderator atau penengah potensial dalam hubungan *Job Insecurity* dengan kinerja pekerjaan.

*Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Burchell, Ladipo dan Wilkinson (2013) mengartikan *Job Insecurity* sebagai perasaan subyektif terhadap resiko kehilangan pekerjaan sebagai ekspresi dari para pekerja itu sendiri. Svergke *et al* (2014) menyatakan bahwa *Job Insecurity* muncul dikarenakan adanya ketakutan atau kekhawatiran dalam

hubungannya dengan persepsi subjek terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang.

*Job Insecurity* dapat didefinisikan sebagai rasa takut akan kehilangan pekerjaan potensial karyawan, yang disebabkan oleh beberapa alasan di dalam perusahaan atau organisasi di dalam karyawan tersebut bekerja. Landsbergis, Grzywacz & La Montagne (dalam Mathebula *et al*, 2015) menyatakan bahwa *Job Insecurity* dapat didefinisikan sebagai stressor psikososial di tingkat pekerjaan, yang disebabkan oleh kondisi kerja dan organisasi kerja, dan mencerminkan persepsi pekerja mengenai ketakutan akan kehilangan atau ketidakstabilan pekerjaan tersebut.

Tingkat *Job Insecurity* seorang karyawan dapat diketahui dari kondisi aspek *Job Insecurity*. Hellegren *et al* (dalam Sverke *et al*, 2014) membedakan aspek dimensi dari *Job insecurity* menjadi dua, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif dari *Job Insecurity* adalah kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan. Aspek kualitatif berintikan kekhawatiran yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan kehilangan fitur pekerjaan yang dinilai penting bagi seorang karyawan.

Karakteristik *Job Insecurity* dimana terdapat suatu kondisi mengancam yang dirasakan oleh seseorang terhadap kelangsungan hubungan kerja yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan juga mental seseorang (faktor internal) (Nopiando, 2012). Maka golongan pekerja yang rentan mengalami *Job Insecurity* salah satunya adalah pekerja kontrak atau karyawan *outsourcing*. Hubungan kerja karyawan *outsourcing* yang bersifat



sementara berakibat pada ketidakberdayaan mereka untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan. Tidak ada jaminan bagi seorang karyawan *outsourcing* dapat bekerja kembali di perusahaan yang sama setelah kontrak kerja mereka dengan perusahaan tersebut selesai.

Adapun beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *Job Insecurity* di dalam organisasi, yaitu :

1. *Downsizing* Karyawan

*Downsizing* merupakan strategi yang paling sering digunakan dalam *reorganisasi* dalam sebuah perusahaan (Sverke, Hellgren & Naswall, 2014). Richtner dan Ahlstrom (dalam Mathebula *et al*, 2015) menjelaskan lebih lanjut bahwa perusahaan yang mengimplementasikan strategi *downsizing* dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi biaya dan efektivitas operasional mungkin akan menghadapi fakta bahwa kemampuan mereka dalam menciptakan inovasi akan terhambat.

*Downsizing* karyawan sudah menjadi fakta bagi kehidupan pekerjaan dimana perusahaan berusaha untuk memotong biaya dan beradaptasi pada *demands* pasar yang berubah-ubah (Leung, 2014). Menurut Jeon dan Shapiro (dalam Mathebula *et al*, 2015), *downsizing* tidak selalu menjadi solusi utama dalam mengendalikan *Job Insecurity*.

2. Krisis Finansial

Martinez, De Cuyper & De Witte (dalam Mathebula *et al*, 2015) menyatakan bahwa *Job insecurity* bisa berupa situasi ekonomi di suatu negara, *downsizing*, dan *outsourcing* dalam perusahaan atau adanya

perubahan pada struktur organisasi dari perusahaan tersebut. Krisis finansial dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan ancaman terburuk yang disebabkan oleh adanya pemotongan biaya yang dikarenakan hilangnya aset finansial, termasuk memotong jumlah karyawan yang bisa dipekerjakan.

Saat kondisi ekonomi dari suatu negara mengalami perubahan, industri yang berada di negara tersebut akan berada pada posisi yang tidak stabil, dan hal ini berdampak pada kemungkinan bagi para pekerja untuk kehilangan pekerjaan mereka (Martinez et al, 2010). Peningkatan pada *Job Insecurity* yang disebabkan oleh adanya resesi memiliki dampak yang cukup besar bagi para individual, keluarga dan juga komunitas mereka (Mathebula et al, 2015).

### 3. Perubahan Teknologi

Menurut David, Levy dan Murnane (dalam Mathebula et al, 2015) percepatan penggunaan dan permintaan dari teknologi membuat kehidupan menjadi lebih efektif, mengurangi penggunaan waktu, penghematan biaya dan menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Dalam industri, perusahaan dan kelompok edukasi, komputerisasi diasosiasikan dengan pengurangan input tenaga kerja dari tugas-tugas kognitif rutin dan tugas rutin manual dan adanya peningkatan input tenaga kerja dalam tugas kognitif non-rutin.

Kemajuan dalam teknologi memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan dari pekerjaan yang bersifat spesifik, yang berarti lebih sedikit

tenaga kerja yang dibutuhkan dalam tugas dan tanggung jawab tersebut. Matouschek, Ramezzanal dan Nicoud (dalam Mathebula *et al*, 2015) mengatakan bahwa perubahan ekonomi dan teknologi baru-baru ini telah dapat mengurangi gesekan pasar tenaga kerja dan dengan demikian, memudahkan perusahaan dan para pekerja untuk mencari dan membuat kontrak dengan mitra dagang alternatif.

Matouschek, Ramezzanal dan Nicoud (dalam Mathebula *et al*, 2015) juga menambahkan bahwa selama dekade terakhir, semakin banyak komentar di media publik yang berpendapat bahwa perkembangan teknologi dan ekonomi baru-baru ini, seperti meningkatnya persaingan internasional, deregulasi pasar tenaga kerja dan kemunculan internet, telah meningkatkan *Job Insecurity* di negara-negara maju dan dengan demikian telah membuat beberapa kelompok di masyarakat menjadi lebih buruk.

#### 4. Kurangnya Pengalaman dan Pelatihan

Batool dan Batool (2014) mengungkapkan bahwa pelatihan pekerjaan yang baik dan efektif memiliki dampak besar dalam produktivitas para pekerja dalam pekerjaan mereka. Beberapa faktor seperti tingkat pengembangan profesional, umur, dan yang lainnya dapat mempengaruhi para pekerja mengenai *Job Insecurity* (Martinez *et al*, 2010). Merupakan sebuah tantangan untuk mendapatkan pekerjaan tanpa adanya pengalaman ataupun pelatihan yang memadai sehingga munculnya *Job Insecurity* semakin tinggi (Mathebula *et al*, 2015).

Sverke *et al* (dalam Olofsson dan Rashid, 2015) menyatakan bahwa masuk akal bahwa para individu yang merasa mudah dalam mendapatkan pekerjaan baru tidak akan bereaksi negatif terhadap persepsi *Job Insecurity* seperti yang dirasakan oleh para pekerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan baru. Alasan utama dilakukannya pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan dari para pekerja untuk bisa menghadapi situasi spesifik dan mampu bekerja dalam situasi spesifik dan juga dapat bekerja dalam tugas yang spesifik dengan tingkat kesederhanaan tertentu (Mathebula *et al*, 2015).

#### 5. Kurangnya Pendidikan

Para pekerja yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dapat memahami situasi tertentu dan mengatasinya secara positif dikarenakan mereka memiliki ketekunan, rasionalitas dan juga kekuatan pikiran (Sageer, Rafat dan Agarwal, 2012). Terlebih lagi, bagi para pekerja yang tidak memiliki pendidikan, akan mengalami kepanikan yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan mengenai apa yang sedang dialami oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu, asumsi dasarnya adalah bahwa *Job Insecurity* yang diharapkan secara subjektif akan mempengaruhi persepsi resiko, para pekerja yang memiliki situasi pekerjaan yang kurang aman akan menganggap resiko tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan para pekerja yang memiliki situasi pekerjaan yang lebih aman, terlepas dari jenis kelamin dan juga etnis (Olofsson dan Rashid, 2014). Dalam Sverke *et al* (2015) mengatakan bahwa pekerjaan dengan tingkatan yang lebih

rendah sering juga dikaitkan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, yang menghasilkan lebih sedikit strategi (Mathebula *et al*, 2015).

*Job Insecurity* merupakan sebuah situasi dimana seorang karyawan memiliki perasaan *insecure* atas pekerjaan yang mereka miliki, rasa *insecure* ini dapat meningkat dikarenakan adanya ancaman dari kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan atau kehilangan dimensi dari pekerjaan itu sendiri (Andrinirina, 2015). Berdasarkan dari Greenhalgh dan Rosenblatt, sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan dalam kondisi kerja yang terancam (Fandi, 2014).

Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan tersebut atau pekerjaan tersebut secara keseluruhan, komponen ini menekankan pada kemampuan setiap individu untuk menghadapi setiap ancaman yang telah diidentifikasi oleh komponen lainnya (Fandi, 2014). Lima komponen dalam *Job Insecurity* adalah sebagai berikut (Soelton *et al*, 2020) :

1. Signifikansi aspek pekerjaan, berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek pekerjaan seperti promosi, kenaikan gaji atau mempertahankan tingkat gaji saat ini, mengatur jadwal. Karyawan yang memiliki resiko kehilangan aspek pekerjaan akan memiliki tingkat *Job Insecurity* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan yang tidak merasa terancam.
2. Arti penting dari keseluruhan pekerjaan, seperti promosi, diberhentikan untuk sementara waktu, dipecat. Individu yang

mendapatkan ancaman terhadap peristiwa kerja, lebih mementingkan untuk membiarkan *Job Insecurity dibandingkan* dengan ancaman terhadap peristiwa kerja yang tidak penting.

3. Mengukur kemungkinan perubahan negatif dalam pekerjaan secara keseluruhan, semakin besar ancaman negatif yang muncul dalam aspek pekerjaan, akan meningkatkan kemungkinan karyawan memiliki *Job Insecurity*.
4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif dalam pekerjaan secara keseluruhan, semakin besar kemungkinan negatif terjadi di tempat kerja.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu berdampak pada cara individu menghadapi keempat komponen di atas. Menurut Ashford et al, jika seorang individu menerima ancaman terhadap aspek pekerjaan, atau peristiwa kerja, mereka akan menghadapinya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki (Sandi, 2014). Semakin tinggi atau rendahnya ketidakberdayaan suatu individu akan berakibat pada semakin tinggi atau rendahnya tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh individu tersebut.

Dalam Sandi (2014) Nugraha mengemukakan bahwa, terdapat 5 indikator dalam *Job Insecurity*, yaitu :

- Arti dari pekerjaan tersebut bagi para pekerja secara individual.
- Tingkat ancaman yang dapat terjadi pada saat ini dan yang dapat mempengaruhi pekerjaan seorang individu secara keseluruhan.

- Tingkat ancaman yang dapat terjadi dan mempengaruhi pekerjaan seorang individu secara keseluruhan.
- Rasa tidak berdaya yang dirasakan oleh individu.
- Tingkat ancaman mengenai pekerjaan di masa depan.

Bukti empiris menunjukkan bahwa pekerja non permanen memiliki tingkat *Job Insecurity* yang lebih tinggi daripada pekerja tetap (De Witte & Naswall, 2015). *Job Insecurity* adalah salah satu kondisi dimana pegawai merasa tidak berdaya dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Kondisi ini secara umum dapat dirasakan oleh semua pekerja, apalagi semakin banyaknya pengangguran dan minimnya lapangan pekerjaan sangat memungkinkan pegawai mengalami *Job Insecurity*. *Job Insecurity* memiliki batasan-batasan tekanan yang masih dapat ditoleransi, tetapi jika melampaui batas daya tahan seseorang maka akan mengakibatkan kerusakan penyimpangan-penyimpangan fisiologis dan psikologis serta menyebabkan kerusakan yang tidak harmonis pada orang-orang yang terlibat dalam organisasi (Zakaria *et al*, 2019).

Menurut CNBC pada tahun 2019, Indonesia sebagai negara berkembang yang memiliki peningkatan pada sektor manufaktur, terjadi 2,3% pemberhentian karyawan yang disebabkan oleh efisiensi yang dilakukan oleh industri manufaktur. Schweiger & Ivanchevich, dalam Ashford *et al* (2013) menuturkan bahwa bagi para pekerja, perubahan seperti ini dapat mengakibatkan perasaan cemas, stres, dan tidak aman dalam memikirkan kesinambungan pekerjaan *Job*

*Insecurity* adalah lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan diri pribadi. Lebih lanjut, Saylor (dalam Azizah, 2020) berpendapat bahwa aspek-aspek *Job Insecurity* meliputi ketakutan akan kehilangan pekerjaan, bekerja lebih keras, dan ketakutan akan kehilangan status sosial.

Dalam Sverke *et al* (dalam Khoiroh, 2021) *Job Insecurity* memiliki dampak pada level individu dan organisasi. Dalam level individu hal tersebut bisa berupa sikap kerja, keterlibatan kerja, kepercayaan, dan komitmen organisasi. Sedangkan dampak pada level organisasi seperti *organizational citizenship behavior* (OCB) dan efektivitas organisasi. Pasewark dan Strawser (2014) mengemukakan bahwa kondisi *Job Insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional yang pada akhirnya mempunyai hubungan dengan keinginan berpindah (*turnover*). Hal ini sangat mungkin terjadi kepada karyawan yang memiliki masa kerja yang tidak dapat ditentukan oleh para pekerjanya. Yashoglu *et al* (dalam Zakaria *et al*, 2019) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *Job Insecurity* pastinya rentan terkena stres, karena masalah yang dihadapi yang berhubungan pada hilangnya pekerjaan, ketegangan mental dan kebingungan terkait masa depan pekerjaannya pada instansi di tempat mereka bekerja.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Azizah, 2020) penyebab *Job Insecurity* dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu kondisi lingkungan dan organisasi (perubahan organisasional, dukungan atasan dan komunikasi organisasional), karakteristik individual dan jabatan pekerja (usia, gender, status



sosial ekonomi) dan karakteristik personal kerja (rasa optimis, *locus of control*, *self esteem*).

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Variabel Penelitian</b>   | <b>Metode Penelitian</b>   |
|--|--|--|
| <p>Hubungan Locus of Control dan <i>Job Insecurity</i> pada pekerja kontrak Bank x di Solo</p> | <p><i>Locus of Control Internal, Locus of Control External, Job Insecurity</i></p> | <p>Subjek Penelitian: Kuesioner disebarikan kepada 121 responden pekerja kontrak di Bank X cabang Solo Slamet Riyadi</p> <p>Alat Analisis: Korelasi</p> <p>Metode Sampling: Purposive Sampling</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>Pengaruh Locus of Control terhadap <i>Job Insecurity</i> dengan masa kerja sebagai variabel moderator pada karyawan outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang</p> | <p><i>Locus of Control</i>,<br/>Masa Kerja, <i>Job Insecurity</i></p> | <p>Subjek Penelitian: Kuesioner disebarikan kepada 112 responden karyawan outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang<br/>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda, Residual<br/>Metode Sampling: Purposive Sampling</p> |
| <p>Hubungan antara Locus of Control dengan <i>Job Insecurity</i> pada karyawan pegawai kontrak di Bank BCA KCP Grajen Semarang</p>   | <p><i>Job Insecurity</i>,<br/><i>Locus of Control</i></p>             | <p>Subjek Penelitian: Kuesioner disebarikan kepada 30 responden karyawan kontrak Bank BCA KCP Grajen Semarang<br/>Alat Analisis: Korelasi<br/>Metode Sampling: Purposive Sampling</p>  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Pengaruh Internal Locus of Control dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Burnout Guru Honorer Sekolah dengan Job Stress sebagai Variabel Moderasi</p>   | <p><i>Locus of Control Internal, Job Stress, Job Insecurity</i></p>            | <p>Subjek Penelitian: Kuesioner disebarikan kepada 50 responden guru honorer di sekolah Pamenang Selatan<br/>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda<br/>Metode Sampling: Purposive Sampling</p> |
| <p>Pengaruh Locus of Control, <i>Job Insecurity</i> dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Wahana Ritelindo Cabang Gunung Sahari</p> | <p><i>Locus of Control, Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention</i></p> | <p>Subjek Penelitian: Kuesioner disebarikan kepada 81 responden karyawan PT. Wahana Ritelindo Cabang Gunung Sahari<br/>Alat Analisis: Korelasi<br/>Metode Sampling: Purposive Sampling</p>      |

## 2.5. Pengembangan Hipotesis

### 2.5.1. Hubungan antara Locus of Control kepada Job Insecurity

Menurut Robbins & Judge (dalam Rismayanti, 2019) *locus of control* merupakan sebuah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* mengacu pada derajat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, sehingga dapat dikontrol (*internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kendali pribadinya (*External*). Dari tulisan tersebut dapat disimpulkan bahwa konstruksi dari *locus of control* didasarkan oleh hubungan sebab dan konsekuensi dan karena itu ekspektasi masa depan dapat ditafsirkan dalam perilaku saat ini. Menurut Kreitner & Kinichi (dalam Rismayanti, 2019) individu yang mempunyai *locus of control external* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. Individu yang mempunyai *locus of control external* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Phares (dalam Silalahi, 2014) menjelaskan bahwa individu yang mempunyai *Locus of Control Internal* selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan oleh faktor yang ada di dalam dirinya (Rismayanti, 2019).

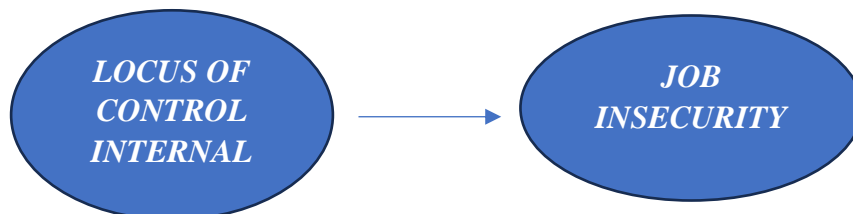
Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Hartley *et al*, 2013) mendefinisikan *Job Insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin untuk merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari perusahaan (Azizah, 2020). Pasewark & Strawser (dalam Zakaria *et al*, 2019) mengemukakan bahwa kondisi *Job Insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional yang pada akhirnya mempunyai hubungan dengan keinginan berpindah (*turnover*). Van Vuuren, Klandermans, Jacobson & Hartley (dalam Azizah, 2020) menyatakan bahwa *Job Insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami individu dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya. Ashford *et al* (dalam Azizah, 2020) mengatakan bahwa *Job Insecurity* memiliki dampak terhadap menurunnya keinginan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu dan yang akhirnya mengarah kepada keinginan untuk berhenti bekerja.

Berhubungan dengan *locus of control* dan *Job Insecurity*, Noviarini (dalam Insani *et al*, 2015) menyebutkan bahwa *locus of control* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *Job Insecurity* dalam diri pekerja. *Locus of control* menjadi penting untuk diperhatikan karena hal ini berhubungan dengan bagaimana individu

menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Salter (dalam Antoniou *et al*, 2017) menemukan adanya korelasi positif antara *Locus of Control Internal* dengan *Job security*, dimana individu dengan *Locus of Control Internal* mempercayai bahwa ia memiliki kendali atas pekerjaan mereka, sedangkan individu dengan orientasi *Eksternal* yang kuat mempercayai bahwa semua kejadian dipengaruhi oleh faktor yang tidak dapat mereka kendalikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kontrol internal dapat diasosiasikan dengan tingkat *job security* yang tinggi. Dari tulisan tersebut dapat disimpulkan bahwa individu dengan orientasi External akan beranggapan bahwa mereka merasa lebih terancam untuk kehilangan pekerjaan mereka dibandingkan dengan individu yang memiliki orientasi internal. Karena itu, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

**H<sub>1</sub>:** Tingkat *Locus of Control Internal* yang tinggi secara signifikan diasosiasikan dengan tingkat *Job Insecurity* yang rendah.

## 2.6. Model Penelitian



**Model Penelitian**