

BAB V

PENUTUP

Bab 5 dari penelitian ini merupakan kesimpulan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Implikasi untuk kegiatan manajerial, keterbatasan yang dirasakan dalam penelitian dan juga saran untuk perusahaan tempat dilakukan penelitian akan dijabarkan di dalam bab ini. Berikut hal-hal yang akan dijelaskan:

5.1. Kesimpulan

Dalam penelitian ini dilakukan penelitian bahwa *Locus of Control Internal* mampu mempengaruhi *Job Insecurity*, dimana berdasarkan hasil dari data yang dikumpulkan dalam penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa *Locus of Control Internal* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Job Insecurity*, yang mungkin dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak kondusif untuk para karyawan bekerja, beban pekerjaan yang dinilai oleh para karyawan terlalu berat, dan juga kemungkinan adanya ketidakamanan dalam bekerja yang membuat para karyawan menjadi tidak percaya diri dengan kemampuan mereka sendiri dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini dilakukan dengan berfokus kepada *Locus of Control Internal* yang dimiliki oleh karyawan terhadap *Job Insecurity* yang

dirasakan oleh para karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan *Locus of Control Internal* tetap memiliki *Job Insecurity*.

Dengan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa individu dengan *Locus of Control Internal* tetap memiliki *Job Insecurity* yang dapat disebabkan oleh kurangnya standard kondisi kerja dan benefit kerja yang dirasakan oleh para pekerja, perusahaan dapat mengkaji ulang mengenai standard kondisi kerja dan juga benefit kerja yang karyawan bisa dapatkan sehingga para karyawan dapat lebih percaya diri akan kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan mereka, sehingga tingkat dari *Job Insecurity* dapat menurun.

Selain itu, perusahaan juga dapat mengkaji ulang mengenai perjanjian kerja dengan para karyawan yang dapat membuat para karyawan dapat bekerja tanpa merasa takut akan kehilangan pekerjaan mereka, perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan ini dapat dibuat seperti karyawan memiliki keterikatan terhadap perusahaan agar mereka dapat merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut sehingga dapat merasa aman dengan pekerjaan mereka sekaligus memotivasi para karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan. Berikut adalah beberapa batasan penelitian tersebut :

1. Responden pada penelitian ini hanya dilakukan pada satu cabang dari AUTO2000. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini tidak bisa mewakili seluruh AUTO2000 secara utuh.

2. Penelitian ini belum bisa diawasi secara penuh oleh peneliti, sehingga penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara menitipkan kepada salah satu karyawan yang bekerja di AUTO2000.
3. Keterbatasan yang lain adalah pada sampel, yang dimana sampel penelitian ini hanya terbatas pada karyawan *service division* AUTO2000 cabang Radio Dalam dan jumlah sampel berjumlah 52 responden.
4. Penelitian ini hanya dilakukan dengan menggunakan variable *Locus of Control Internal*, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini tidak bisa mewakili seluruh responden dari *service division* AUTO2000.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka peneliti dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel dan populasi, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih menjelaskan keadaan secara umum dan luas. Penelitian selanjutnya juga diharapkan bisa mendampingi responden dalam proses pengisian kuesioner secara langsung, sehingga responden dapat menanyakan langsung apa yang menjadi kesulitan bagi mereka dalam mengisi kuesioner tersebut, karena dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa responden yang mengalami kesulitan dalam pengisian kuesioner tersebut. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memverifikasi penelitian ini, sehingga dapat membuktikan bahwa *Locus of Control Internal* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Insecurity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, A. (2018) *Mobil Semakin Canggih, Montir Tradisional Terancam Punah*.
- Ahmad Susanto (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana.
- Andrinirina, M., Sudarsih, IKM Dwipayana (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan JOB INSECURITY terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan pada Royal Hotel n'lounge Jember*.
- Ashford, S. J., Lee, C., Wang, L., Wellman, N. (2017) *Deviance and Exit: The Organizational Costs of JOB INSECURITY and Moral Disengagement*. *Journal of Applied Psychology*.
- Azizah, S. N. (2020) *Pengaruh Dukungan Atasan, Internal Locus Of Control dan Optimisme terhadap JOB INSECURITY*. *Valid Jurnal Ilmiah Vol 17 No. 01*.
- Fadilah, F., Mahyuni, S.E. (2019) *Uraian Faktor yang Mempengaruhi Locus of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra*. *Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA Vol 02 No. 02*.
- Ghuffron (2014). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hermawan, F., Kaban, D.F. (2019) Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT X). *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Insani*, J. D., Frieda NRH (2015) *LOCUS OF CONTROL INTERNAL dan JOB INSECURITY* pada Karyawan CV. Elfana Semarang.
- J, Bosman., J.H, Buitendach., and S, Rothman (2014) *Work Locus Of Control and Dispositional as Antecedents to JOB INSECURITY . SA Journal of Industrial Psychology*.
- Joelson, R. B. (2017) *Locus Of Control: How do we determine our successes and failures? In Psychology Today*.
- Katana, S. (2020) Menperin: Otomotif adalah Sektor Penting, Siap Beri Stimulus.
- Khoiroh, A. (2021) Hubungan *JOB INSECURITY* Terhadap Work Engagement dengan Internal Locus Of Control Sebagai Moderator pada Guru Honorer. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., Achmadi, T. A. (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Leavy, P. (2017) *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-based Participatory Research Approaches*. New York: The Guilford Press.
- Myers, David G. (2013) *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Marwan *et al* (2018). Pengaruh Locus of Control Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (Blk) di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*. Vol 06 No. 01.

- Mathebula, L., Mukuka, M., Aigbavboa, C., and Thwala, W.D. (2015) *A Theoretical Assessment of Causes of JOB INSECURITY in the Construction Industry.*
- Nopiando, B. (2014). Hubungan antara *JOB INSECURITY* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology.*
- Nugroho, J Setiadi (2013). Perilaku Konsumen Perspektif Kontemporer Pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen
- Pedersen (2020) *JOB INSECURITY Negatively Affects Your Personality.* RMIT University.
- Putri, B. S., dan Kartika, L. (2017) Pengaruh Kualitas Pelayanan BPJS Kesehatan terhadap Kepuasan Pengguna Perspektif Dokter Rumah Sakit Hermina Bogor. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol. 02 No. 01.*
- Rismayanti (2019) Kepribadian Locus Of Control, Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
- S, Hidayah, dan Haryani (2015) Peranan *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* pada Perilaku Etis Karyawan di dalam Organisasi.
- Sandi, F. M. (2014) Analisis Pengaruh Kompensasi dan *JOB INSECURITY* terhadap Turnover Intention (Studi pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang).

- Soelton, M., Amaelia, P., and Prasetyo, H. (2020) *Dealing with JOB INSECURITY , Work Stress, and Family Conflict of Employees. Advances in Economics Business and Management Research Vol. 120.*
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- Tille, Y. (2020) *Sampling and Estimation from Finite Populations.* New York: John Wiley & Sons.
- Wibowo (2013) *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilski, M., Chmielewski, B., and Tomczak, M. (2015) *Work Locus of Control and Burnout in Polish Physiotherapists: The Mediating Effect of Coping Styles. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health.*
- Zakaria, M. A., Hasanati, N., dan Shohib, M. (2019). Pengaruh Resiliasi terhadap *JOB INSECURITY* pada Pegawai Honorar.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER

Responden yang Terhormat,

Perkenalkan nama saya I Gede Devadatta Ananda Yoga mahasiswa program studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika; Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penulisan skripsi saya dengan pembimbing : M. Parnawa, MBA., Ph.D. Yang berjudul :

Pengaruh *Work Locus of Control* terhadap *Job Insecurity* di AUTO2000 Radio Dalam

Untuk itu saya membutuhkan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan dari AUTO2000 Radio Dalam, dengan cara mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Informasi Bapak/Ibu yang diberikan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian semata, sehingga dijaga kerahasiaanya.

Atas ketersediaanya Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan Terima Kasih.

Salam,

I Gede Devadatta Ananda Yoga/160322622

081391981055

devadatta.yoga@gmail.com

Bagian I (Identitas Responden)

Berikut adalah beberapa pertanyaan tentang identitas responden, mohon diisi dengan cara memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan, atau menjawab dalam kolom, sebagai berikut :

Usia (Tahun)

- a) < 20
- b) 20 - < 30
- c) 30 - < 40
- d) 40 - < 50
- e) 50 tahun atau lebih

Jenis Kelamin

- a) Pria
- b) Wanita

Divisi/Posisi

- a) Mechanic General Repair
- b) Mechanic THS
- c) Foreman
- d) Service Advisor

- e) Technical Leader
- f) Part Man
- g) Administration
- h) Supporting

Masa Kerja

- a) < 1 tahun
- b) 1 – 3 tahun
- c) 3 – 5 tahun
- d) 5 tahun atau lebih

Bagian II (Pernyataan)

Berikut adalah beberapa pernyataan yang berisi tentang beberapa hal yang mungkin Bapak/Ibu hadapi. Baca dan pahami baik-baik. Untuk menjawab pernyataan berikut Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memilih pada jawaban dengan pilihan berikut :

- a) Sangat Tidak Setuju (STS)
- b) Tidak Setuju (TS)
- c) Tidak Tahu (TT)
- d) Setuju (S)
- e) Sangat Setuju (SS)

Pernyataan berikut mengikuti pemikiran anda mengenai pekerjaan secara general. Mereka tidak	Jawaban
---	---------

hanya merujuk pada pekerjaan anda sekarang						
No.	Pernyataan	STS	ST	TT	S	SS
1.	Pekerjaan saya adalah sebuah hasil dari usaha saya					
2.	Dalam semua pekerjaan, saya dapat mencapai tujuan apapun yang saya inginkan					
3.	Jika saya mengetahui apa yang saya inginkan dari sebuah pekerjaan, saya akan dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang memberikan keinginan saya tersebut					
4.	Jika saya merasa tidak senang dengan keputusan yang diambil oleh atasan saya, saya harus melakukan sesuatu mengenai hal tersebut					
5.	Hampir semua orang dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, jika mereka mencurahkan segala usaha yang mereka miliki					
6.	Promosi diberikan kepada para pekerja yang bekerja dengan baik					
7.	Pekerja yang bekerja dengan baik dalam pekerjaannya diberikan kompensasi yang sesuai					
8.	Sebagian besar pekerja memiliki pengaruh					

	yang besar terhadap <i>supervisor</i> mereka daripada yang mereka kira					
--	--	--	--	--	--	--

Bagian III (Pernyataan)

Berikut adalah beberapa pernyataan yang berisi tentang beberapa hal yang mungkin Bapak/Ibu hadapi. Baca dan pahami baik-baik. Untuk menjawab pernyataan berikut Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memilih pada jawaban dengan pilihan berikut :

- a) Sangat Tidak Setuju (STS)
- b) Tidak Setuju (TS)
- c) Tidak Tahu (TT)
- d) Setuju (S)
- e) Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	TT	S	SS
1.	Saya merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba					
2.	Saya khawatir akan dipecat jika membuat kesalahan dalam bekerja					
3.	Saya khawatir terjadinya pengurangan					

	kompensasi					
4.	Saya merasa terancam kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan					
5.	Saya merasa khawatir akan dipecat sehingga mengganggu kehidupan pribadi maupun sosial					
6.	Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan sehingga mempengaruhi harkat dan martabat saya					
7.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan semakin membosankan					
8.	Saya khawatir tidak akan ada promosi jabatan					
9.	Saya merasa gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan Jobdesk yang diberikan					
10.	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya					
11.	Saya merasa pesimis terhadap masa depan perusahaan					

LAMPIRAN II

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Uji Reliabilitas Variabel Locus of Control (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	8

2. Uji Validitas Variabel Locus of Control Internal (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	27.1154	12.104	.614	.673
X2	27.5385	11.508	.659	.661
X3	27.5385	11.940	.658	.664
X4	27.5962	13.618	.422	.716
X5	26.7885	14.798	.471	.714
X6	26.9808	13.862	.425	.715
X7	26.9231	15.170	.368	.727
X8	27.5962	16.951	-.056	.799

3. Uji Reliabilitas Variabel *Job Insecurity* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	11

4. Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.5577	38.095	.588	.824
Y2	36.3269	39.205	.598	.825
Y3	36.3462	38.701	.626	.823
Y4	36.2115	37.464	.517	.829
Y5	36.1538	37.466	.482	.832
Y6	36.1538	39.623	.379	.840
Y7	36.6346	35.021	.645	.817
Y8	36.1538	39.231	.370	.842
Y9	36.3654	36.119	.608	.821
Y10	36.4808	37.039	.561	.825
Y11	36.8077	39.413	.445	.834

5. Deskriptif Variabel X

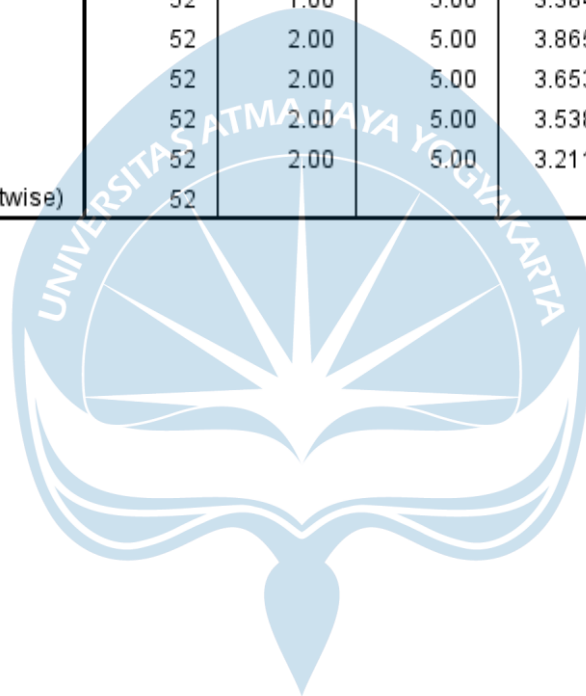
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	52	1.00	5.00	4.0385	.98939
X2	52	1.00	5.00	3.6154	1.05075
X3	52	1.00	5.00	3.6154	.97325
X4	52	2.00	5.00	3.5577	.91638
X5	52	2.00	5.00	4.3654	.59504
X6	52	1.00	5.00	4.1731	.85683
X7	52	2.00	5.00	4.2308	.61406
Valid N (listwise)	52				

6. Deskriptif Variabel Y

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	52	2.00	5.00	3.4615	.87361
Y2	52	2.00	5.00	3.6923	.72864
Y3	52	2.00	5.00	3.6731	.75980
Y4	52	2.00	5.00	3.8077	1.04859
Y5	52	1.00	5.00	3.8654	1.10309
Y6	52	2.00	5.00	3.8654	.97073
Y7	52	1.00	5.00	3.3846	1.15731
Y8	52	2.00	5.00	3.8654	1.04841
Y9	52	2.00	5.00	3.6538	1.08256
Y10	52	2.00	5.00	3.5385	1.03775
Y11	52	2.00	5.00	3.2115	.89303
Valid N (listwise)	52				



LAMPIRAN III

UJI LINEAR REGRESI LINIER SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus of Control Internal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Job Insecurity

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.210	5.97513

a. Predictors: (Constant), Locus of Control Internal

b. Dependent Variable: Job Insecurity

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.874	1	519.874	14.561	.000 ^b
	Residual	1785.106	50	35.702		
	Total	2304.981	51			

a. Dependent Variable: Job Insecurity

b. Predictors: (Constant), Locus of Control Internal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.619	5.669		3.284	.002		
	Locus of Control Internal	.775	.203	.475	3.816	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Job Insecurity