

LOCUS OF CONTROL INTERNAL DAN JOB INSECURITY PADA KARYAWAN CV. ELFANA SEMARANG

Juwita Dwi Insani, Frieda NRH

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

juwitadwiinsani@rocketmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* pada karyawan tetap CV. Elfana. *Locus of control internal* adalah tingkat pengendalian diri seseorang dan keyakinan individu dalam menghadapi suatu masalah dan bentuk pengendalian yang terjadi pada diri mereka sendiri. *Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman yang dirasakan dalam bekerja yang muncul karena adanya situasi yang mengancam kontinuitas dan keberlangsungan kerja seseorang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Elfana. Subjek penelitian berjumlah 60 orang, yang diperoleh melalui teknik *simple random sampling*. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah Skala *locus of control internal* (22 aitem $\alpha = 0,930$) dan Skala *job insecurity* (26 aitem $\alpha = 0,944$). Hasil analisis data dengan metode analisis regresi sederhana menghasilkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,257 dengan $p = 0,048$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan arah hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* pada CV. Elfana. *Locus of control internal* memberikan sumbangan efektif sebesar 5% pada *job insecurity* pada karyawan tetap CV. Elfana.

Kata kunci: *locus of control internal, job insecurity*

Abstract

This study aims to determine the relationship between internal locus of control with job insecurity on permanent employees at CV. Elfana. Internal locus of control is a person's level of self-control and confidence in facing a problem and a form of control that occurs on themselves. Job insecurity is a feeling of insecurity that is felt in the workplace that rise because of a situation that threatens the continuity and sustainability of one's work performance. The population in this study were permanent employees at CV. Elfana. Subjects numbered 60 people, obtained through simple random sampling technique. Means of collecting data in this study is internal locus of control Scale (22-item $\alpha = 0.930$) and job insecurity Scale (26-item $\alpha = 0.944$). The results of data analysis with simple regression analysis method produces a correlation coefficient (r_{xy}) of -0.257 with $p = 0.048$ ($p < 0.05$). These results indicate the direction of the negative relationship between internal locus of control with job insecurity on CV. Elfana's employees. Internal locus of control contributes effectively by 5% on job insecurity on permanent employees at CV. Elfana.

Keywords: internal locus of control, job insecurity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagi suatu perusahaan merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian besar, karena tenaga kerja atau karyawan adalah pemegang peranan penting suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan guna mencapai kemajuan dan tujuan dari perusahaan. Fenomena yang ada di bidang ketenagakerjaan di Indonesia saat ini adalah tidak seimbangnya antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah pencari kerja. Adanya ketidakseimbangan tersebut menyebabkan perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan harus membuat suatu kebijakan bagi pekerja agar mencapai efisiensi dan efektivitas perusahaan, yaitu dengan mengambil pekerja berdasarkan sikap profesionalismenya.

Persaingan antara jumlah pencari kerja dengan para pekerja yang telah bekerja tersebut, yang saling bersaing dalam memperoleh lapangan pekerjaan dan mempertahankan pekerjaannya, dapat menimbulkan banyak kekhawatiran bagi setiap pencari kerja. Adanya kekhawatiran-kekhawatiran ini apabila tidak disikapi dengan bijak, akan menimbulkan perasaan cemas akan kehilangan pekerjaan bagi para pekerja tersebut dan kehilangan kesempatan bekerja bagi para pencari kerja, sedangkan di perusahaan tersebut, pekerja harus menaati kebijakan bekerja sesuai profesinya masing-masing dan mereka harus bisa meneguhkan hatinya, agar para pekerja tidak merasa cemas dan khawatir akan kehilangan pekerjaannya akibat pergerakan jumlah pencari kerja yang semakin meningkat tersebut.

Job insecurity merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Ketidakberdayaan dalam mempertimbangkan kesinambungan kerja dapat menyebabkan seseorang menjadi stres dan menyebabkan ambiguitas peran sehingga menimbulkan banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. *Job insecurity* pada diri seseorang ini akan memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) (Wijaya, 2010). Dooley (dalam Setiawan & Hadianto, 2010), menyatakan bahwa persepsi terhadap kepastian dan keamanan kerja akan menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang pada akhirnya akan memicu depresi, stress kerja, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri, serta mengganggu kualitas mental pekerja.

Perasaan cemas dan kekhawatiran ini muncul pada setiap individu ketika menghadapi suatu permasalahan. Apabila perasaan cemas dan khawatir ini dibiarkan begitu saja maka hal ini dapat mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Adanya pernyataan ini sejalan dengan pendapat Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Noviarini, 2013) yang menyatakan bahwa *Locus of control* adalah keyakinan masing-masing individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Pendapat tersebut juga sepadan dengan Kreitner dan Kinicki, (dalam Noviarini, 2013) yang menyatakan bahwa *locus of control* terdiri dari dua konstruk yaitu *internal* dan *eksternal*, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu

berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control internal*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *locus of control external*. Spector (dalam Noviarini, 2013), juga menyatakan bahwa berdasarkan teori *locus of control*, seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, diketahui bahwa adanya perasaan cemas dan kekhawatiran ini merupakan indikasi dari *locus of control*.

Locus of control dimiliki oleh setiap individu. Apabila seseorang memiliki *locus of control internal* lebih besar daripada *locus of control external*, maka kebijakan yang dibuat oleh manajemen dalam perusahaannya, akan memberikan dampak kekhawatiran pada seseorang terkait dengan pekerjaan individu, sehingga perasaan khawatir yang ada dalam individu tersebut akan mempengaruhi kejadian-kejadian yang ada dalam diri seseorang.

Berdasarkan pendapat Irene (dalam Noviarini, 2013), yang 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. Lee, Bobko dan Chen (2006), menyatakan bahwa pekerja dengan *locus of control internal* cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya diri untuk menghadapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan. Sebaliknya, tenaga kerja dengan *locus of control eksternal* menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri.

Terkait dengan kebijakan CV. Elfana yang mempekerjakan sebagian pekerjaannya berjenis kelamin wanita, banyak diantara mereka yang memiliki permasalahan rumah tangga yang dapat memicu tumbuhnya stres yang dibawa ke tempat kerjanya, sehingga dapat menyebabkan *job insecurity*. Selain itu, dampak dari peran seorang wanita sebagai ibu dalam rumah tangga yang hanya bekerja untuk mengurangi beban suaminya sehingga hal ini menyebabkan seorang wanita yang bekerja di CV. Elfana tersebut merasakan ambiguitas peran, hal ini juga dapat menyebabkan tumbuhnya *job insecurity* pada diri karyawan tersebut. Pada kondisi seperti ini, kemampuan yang mereka miliki atas pekerjaan yang biasa mereka lakukan akan membuat mereka merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Smithson dan Lewis (dalam Novita, 2013) mengartikan hal ini sebagai *job insecurity*, yaitu kondisi psikologis seorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak nyaman dikarenakan kondisi lingkungannya.

Noviarini (2013), menyebutkan kelompok karyawan dengan *locus of control internal* memiliki kepuasan kerja karyawan lebih tinggi dibandingkan pada kelompok karyawan dengan *locus of control eksternal*. Patiana (2013), menjelaskan ketidakpastian hubungan kerja menimbulkan *job insecurity* karena pekerja kehilangan kendali terhadap kepastian pekerjaannya.

Adanya beberapa temuan penelitian ini dan fenomena di CV. Elfana pada karyawan tersebut, diduga terdapat hubungan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity*. Berdasarkan kondisi inilah peneliti terdorong untuk melakukan penelitian

dan mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* pada karyawan tetap di CV Elfana.

Seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (*internal*). Sedangkan kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan menghindarkan dirinya dari perasaan ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Melalui *locus of control* yang dimiliki seorang pekerja, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hasil kontrol internal. Seorang karyawan dengan *locus of control internal* akan merasa lebih puas dan dapat menghindari persepsi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dalam bekerja, karena apa yang dia lakukan dia percayai sebagai hasil dari apa yang dia lakukan sendiri. *Locus of control* atau pusat kendali sebagai salah satu atribut atau tipe kepribadian, dapat dipergunakan untuk melihat keterkaitan atau implikasinya terhadap berbagai aspek keperilakuan karyawan dalam sebuah organisasi, dengan alasan bahwa kepribadian mampu memprediksikan apa yang akan (*will*) dilakukan individu, bukan apa yang dapat (*can*) dilakukan individu, dan memprediksikan *contextual job performance*. Hal ini sebagaimana yang dinyatakan oleh Noviarini (2013), yang 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. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* pada karyawan tetap CV Elfana, dimana semakin kuat *locus of control internal* maka semakin rendah *job insecurity*, dan sebaliknya semakin lemah *locus of control internal* maka semakin tinggi *job insecurity*.

Dari pernyataan tersebut, maka permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* pada karyawan CV. Elfana?”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* pada karyawan tetap CV.

METODE

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah Skala *locus of control internal* dan Skala *job insecurity*. Skala *job insecurity* dalam penelitian ini aspek-aspek yang dikemukakan oleh Asford (dalam Noviarini, 2013) yaitu keparahan ancaman, ketidakberdayaan, ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan dan ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaan, *freelancer* (pekerja jasa yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak, karyawan baru yang berada dalam masa percobaan, karyawan dari *secondary labour market*, kondisi lingkungan, ketidakjelasan peran, *locus of control* dan nilai pekerjaan. Sedangkan Skala *locus of control internal* dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang meliputi komitmen, motivasi, kesesuaian pendidikan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di CV. Elfana dengan jumlah populasi sejumlah 112 orang karyawan tetap CV. Elfana. Proses

pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan diperoleh jumlah minimal sampel sebanyak 56 orang responden dari jumlah total 112 orang pegawai tetap CV. Elfana. Namun dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 60 orang, dan hal ini dapat dinyatakan telah memenuhi syarat. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan bantuan komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) for windows versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian di CV. Elfana bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity*. Subjek yang digunakan adalah pegawai tetap pada CV. Elfana dengan pertimbangan yang mendasari pemilihan CV. Elfana sebagai kancha penelitian adalah untuk mengetahui apakah pegawai CV. Elfana yang berstatus tetap masih merasakan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) ditinjau dari *locus of control internal* yang dimiliki oleh setiap pegawai CV. Elfana.

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi sederhana melalui skor korelasi $r_{xy} = -0,257$ dengan tingkat signifikan $p = 0,048$ ($p < 0,05$). Nilai r_{xy} negatif menunjukkan arah hubungan kedua variabel negatif, artinya semakin tinggi *locus of control internal* maka semakin rendah *job insecurity*. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya, semakin rendah *locus of control internal* maka semakin tinggi *job insecurity*. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,048$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* dapat diterima. Dari hasil pengujian ini juga dapat dilihat nilai B konstanta 3,683 artinya jika *locus of control internal* diabaikan, maka *job insecurity* pegawai tetap CV. Elfana berada pada tingkat 3,683. Arti dari angka tersebut adalah penambahan satu skor variabel *locus of control internal* maka variabel *job insecurity* mengalami penurunan sebesar 0,333 yang digambarkan melalui persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut sebesar $Y = 3,683 + (-0,333)X$. Arti persamaan di atas adalah variabel *job insecurity* (Y) akan berubah sebesar -0,333 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel *locus of control internal* (X). Berdasarkan persamaan di atas, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel Y (*job insecurity*) dengan variabel X (*locus of control internal*). Nilai a menunjukkan pemotongan Y terhadap garis regresi pada titik 3,683 dan nilai b menunjukkan koefisien regresi yaitu -0,333. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) pada penelitian ini sebesar 0,050 yang berarti bahwa variabel *locus of control internal* memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap *job insecurity*. Kondisi tersebut menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel *job insecurity* sebesar 5% dapat diprediksi oleh variabel *locus of control internal*, sedangkan sisanya 95% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Pengkategorian *locus of control internal* yang dimiliki oleh karyawan tetap CV. Elfana rata-rata memiliki kategori lemah dengan jumlah sebesar 47 orang, dengan presentasi 78,33%. Karyawan tetap CV. Elfana memiliki kategori *locus of control internal* kuat dengan presentasi 10% berjumlah 6 orang. Karyawan tetap CV. Elfana

memiliki kategori *locus of control internal* sangat lemah dengan presentasi 11,67% berjumlah 7 orang. Karyawan tetap CV. Elfana memiliki kategori *locus of control internal* sangat kuat tidak ada, atau dengan presentasi 0%. Hal ini berarti pada saat penelitian, karyawan tetap CV. Elfana mayoritas memiliki *locus of control internal* yang lemah, dan kategori karyawan tetap CV. Elfana memiliki kategori *job insecurity* sangat rendah dengan presentasi 61,67% berjumlah sebesar 37 orang. Karyawan tetap CV. Elfana memiliki kategori *job insecurity* rendah dengan presentasi 38,33% berjumlah 23 orang. Karyawan tetap CV. Elfana memiliki kategori *job insecurity* tinggi tidak ada atau 0%. Karyawan tetap CV. Elfana memiliki kategori *job insecurity* sangat tinggi juga tidak ada atau 0%. Hal ini berarti pada saat penelitian, karyawan tetap CV. Elfana mayoritas memiliki *job insecurity* yang sangat rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* pada karyawan tetap CV. Elfana, diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *locus of control internal* dengan *job insecurity*. Besarnya r_{xy} tersebut adalah sebesar $r_{xy} = -0,257$ dan signifikan pada 0,048. Hasil pengukuran korelasi antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kedua variabel ini adalah negatif. Hasil pengujian tersebut memiliki makna semakin kuat *locus of control internal* maka *job insecurity* semakin rendah. Pernyataan tersebut berlaku pula sebaliknya. Semakin kuat *locus of control internal* maka *job insecurity* semakin tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam peneliti yaitu terdapat hubungan yang negatif antara *locus of control internal* dengan *job insecurity* pada karyawan tetap CV. Elfana berdasarkan uji hipotesis diterima. Hal ini terjadi karena adanya kondisi yang menunjukkan bahwa semakin kuat *locus of control internal* maka akan semakin rendah *job insecurity*. Dan sebaliknya, semakin lemah *locus of control internal* maka akan semakin tinggi *job insecurity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Lee, C., Bobko, P., & Chen, Z. X. (2006). Investigation of the multi dimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied psychology: An international review*, 55(4), 512–540.
- Noviarini, N. M. (2013). Peran locus of control dalam hubungan job insecurity dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerjastudi kasus: Karyawan PLN Denpasar. *Tesis*. Denpasar: Universitas Udayana.

Patiana, A. (2013). Role ambiguity and role conflict sebagai anteseden dari job insecurity pada contingent worker. *Jurnal penelitian*. Yogyakarta: STIMIK YKPN Mercu Buana.

Setiawan, R., & Hadianto, B. (2010). *Job insecurity dalam organisasi*. Bandung : Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha.

Wijaya, E. F. (2010). Pengaruh job insecurity, komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap intention to quit. *Tesis*. Malang: Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.