

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP TINGKAT *JOB INSECURITY*

TESIS

OLEH:

LANA CRISANTITIN SINAGA
NPM: 201804058



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/25

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap
Tingkat Job Insecurity
Nama : Lana Crisantitin Sinaga
NPM : 201804058

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog


**Yudhisitira Fauzy Indrawan, M.A,
Ph.D, Psikolog**

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

Direktur,


Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan , September 2024



Lana Crisantitin Sinaga
201804058

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Lana Crisantitin Sinaga

NPM : 201804058

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

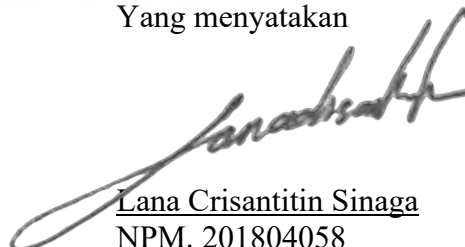
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Mahasiswa Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 2024

Yang menyatakan



Lana Crisantitin Sinaga
NPM. 201804058

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpah berkat dan Rahmat-Nya, Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Hukum di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area ini dengan baik.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Hasanuddin, Ph.D, Dr. Amanah Surbakti, M.Psi, Psikologi, Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikologi, Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D, Psikologi, Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi. Terima kasih Penulis ucapkan kepada kedua Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Teristimewa untuk suami saya, Raja Alamsyah Sumbayak, yang selalu mendukung mimpi-mimpi saya tanpa henti, mempercayai setiap usaha yang saya kerjakan akan menjadi hal-hal yang berguna. Memiliki partner seumur hidup sepertimu, adalah sebuah anugrah yang tak terhingga.
3. Untuk anakku yang tersayang, Alena Kei Riccarda, yang sejak dalam kandungan sudah menemani saya mengerjakan tugas akhir ini dengan segala tantangannya. Semoga kamu dapat berbangga memiliki Ibu sepertiku.
4. Teristimewa kepada kedua orang tua yang saya cintai, Bapak dan mama, yang terus memberi semangat, disaat semua terlihat tidak mudah, mendoakan dan percaya bahwa anaknya dapat menyelesaikan pendidikannya hingga akhir.
5. Adek-adekku yang unik dan special, Nike, Nia dan Obay yang selalu memberikan dukungan, semangat, kepercayaan, dan doa yang tidak pernah terputus hingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir ini dengan baik. Terkhusus Obay, "We Doing Great, Boss".
6. Untuk teman saya Nathasia, yang membantu banyak hal, doa terbaik untukmu.
7. Serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu, menemani dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis yakin, tugas akhir ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan, kritik, dan saran akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki tugas akhir ini. Akhir kata, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan tugas akhir ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Medan, 7 November 2024

Lana Chrisantitin Sinaga S.H., S.Psi

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sebanyak 104 karyawan dari beberapa perusahaan layanan konsultasi yang berfokus pada menjembatani kesenjangan antara bisnis dan teknologi informasi. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* (Berbeda dengan teknik sampling acak, *purposive sampling* lebih bersifat subjektif karena peneliti menggunakan pengetahuan dan pengalaman mereka untuk menentukan sampel yang dianggap paling representatif).

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *job insecurity*. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dengan perolehan nilai t hitung sebesar $3,650 > t$ tabel $1,660$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Komunikasi organisasi dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* dengan cara yang signifikan dan positif karena komunikasi yang efektif dapat memberikan kejelasan dan transparansi mengenai peran, tanggung jawab, dan masa depan pekerjaan karyawan. Lalu hasil penelitian ini diketahui bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *job insecurity*. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2,938 > t$ tabel $1,660$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. *Locus of control* adalah konsep psikologis yang merujuk pada sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. Selanjutnya hasil penelitian ini diketahui bahwa komunikasi organisasi dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *job insecurity*. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dengan perolehan nilai F hitung sebesar $10,54 > t$ tabel $1,660$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Kemudian berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,156$ yang artinya dalam penelitian ini komunikasi organisasi dan *locus of control* memiliki kontribusi sebesar $15,6\%$ terhadap *job insecurity*, dan selebihnya sebesar $84,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: *job insecurity*, komunikasi organisasi, *locus of control*

ABSTRAK

The purpose of this study is to determine the effect of organizational communication and locus of control on the level of job insecurity. This research is a quantitative study with 104 employees from several consulting service companies that focus on bridging the gap between business and information technology. By using purposive sampling technique (Unlike random sampling techniques, purposive sampling is more subjective because researchers use their knowledge and experience to determine the sample that is considered the most representative.

Based on the results of this study, it is known that organizational communication has a positive and significant effect on the level of job insecurity. This is concluded based on the results of the partial significance test (t-test) with the acquisition of the t value of $3.650 > t$ table 1.660 with a significance value of $0.00 < 0.05$. Organizational communication can affect the level of job insecurity in a significant and positive way because effective communication can provide clarity and transparency regarding employees' roles, responsibilities, and job future. Then the results of this study found that locus of control has a positive and significant effect on the level of job insecurity. This is concluded based on the results of the partial significance test (t-test) with the acquisition of the t value of $2.938 > t$ table 1.660 with a significance value of $0.00 < 0.05$. Locus of control is a psychological concept that refers to the extent to which individuals believe they have control over events that affect their lives. Furthermore, the results of this study found that organizational communication and locus of control have a positive and significant effect on the level of job insecurity. This is concluded based on the results of the partial significance test (t-test) with the acquisition of the calculated F value of $10.54 > t$ table 1.660 with a significance value of $0.00 < 0.05$. Then based on the results of the coefficient of determination (R²) in this study it can be seen that the acquisition of the Adjusted R Square value of 0.156, which means that in this study organizational communication and locus of control have a contribution of 15.6% to job insecurity, and the remaining 84.4% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: job insecurity, organizational communication, locus of control

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Komunikasi Organisasi	7
2.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi	7
2.1.2 Faktor-Faktor Komunikasi Organisasi	9
2.1.3 Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi.....	10
2.2 Locus of Control	12
2.2.1 Pengertian Locus of Control	12
2.2.2 Faktor-Faktor Locus of Control	14
2.2.3 Aspek-Aspek Locus of Control.....	15
2.3 Job Insecurity	17
2.3.1 Pengertian Job Insecurity	17
2.3.2 Faktor-Faktor Job Insecurity	19
2.3.3 Aspek-Aspek Job Insecurity.....	21
2.4 Kerangka Penelitian	22
2.5 Kerangka Konseptual	23

2.5.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Job Insecurity.....	23
2.5.2 Pengaruh Locus of Control Terhadap Tingkat Job Insecurity.....	24
2.6 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Lokasi Penelitian.....	27
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	28
3.4 Definisi Operasional.....	28
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5.1 Populasi.....	29
3.5.2 Sampel.....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.7 Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Teknik Analisis Data	33
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	33
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	34
3.8.3 Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37

4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	37
4.1.2 Karakteristik Responden	42
4.1.3 Hasil Distribusi Kuesioner	44
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	49
4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	56
4.2.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Job Insecurity.....	58
4.2.2 Pengaruh Locus of Control Terhadap Tingkat Job Insecurity.....	60
4.2.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Locus of Control Terhadap Tingkat Job Insecurity	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, masalah ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) menjadi salah satu isu yang banyak dialami oleh para pekerja. *Job insecurity* dapat didefinisikan sebagai perasaan cemas atau ketakutan kehilangan pekerjaan yang dialami oleh seorang individu. Fenomena ini semakin sering ditemui di berbagai sektor, terutama di masa pandemi dan pasca-pandemi, di mana banyak perusahaan menghadapi tantangan ekonomi yang memaksa mereka untuk melakukan pengurangan tenaga kerja atau bahkan penutupan operasional. Perubahan ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil, sehingga meningkatkan perasaan ketidakpastian di kalangan pekerja.

Job insecurity merujuk pada situasi di mana karyawan mengalami ketidakpastian dan kekhawatiran mengenai masa depan pekerjaan mereka, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti perubahan organisasi, resesi ekonomi, atau perkembangan teknologi yang disruptif. Kondisi ini sering kali membuat karyawan merasa terancam dan tidak memiliki jaminan atas stabilitas pekerjaan mereka, yang dapat menimbulkan stres, penurunan motivasi, dan dampak negatif lainnya terhadap kesejahteraan psikologis mereka (Sudargo, 2020).

Job insecurity atau ketidakamanan kerja adalah fenomena yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks, terutama dalam konteks perubahan ekonomi global yang dinamis. Salah satu faktor penting adalah komunikasi

organisasi. Ketika informasi tentang perubahan organisasi disampaikan secara jelas, transparan, dan tepat waktu, karyawan cenderung merasa lebih aman mengenai masa depan pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan ketidakpastian dan rasa tidak aman di tempat kerja. Selain itu, perubahan teknologi juga berperan signifikan dalam menciptakan *job insecurity*. *Locus of control*, yang merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan dan keputusan mereka, juga berperan dalam *job insecurity*. Individu dengan locus of control internal cenderung lebih mampu mengatasi ketidakpastian dan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan di tempat kerja dibandingkan dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Selain itu, perubahan struktural dalam organisasi, seperti restrukturisasi, penggabungan perusahaan, atau pemutusan hubungan kerja, juga dapat menimbulkan ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan (Suharto, 2018).

Komunikasi organisasi dan *locus of control* menjadi dua variabel penting yang diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *job insecurity*. Komunikasi organisasi mengacu pada bagaimana informasi disampaikan dan diterima dalam suatu organisasi, serta bagaimana komunikasi tersebut mempengaruhi persepsi karyawan terhadap stabilitas pekerjaan mereka. Komunikasi yang efektif dan transparan cenderung mengurangi perasaan ketidakpastian, sementara komunikasi yang buruk atau tidak jelas dapat memperburuk kondisi *job insecurity*.

Komunikasi organisasi yang efektif sangat penting dalam menciptakan rasa aman di antara karyawan. Ketika informasi mengenai tujuan, perubahan, dan kondisi perusahaan disampaikan dengan jelas dan transparan, karyawan merasa lebih terlibat dan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini mengurangi ketidakpastian yang sering menjadi akar dari rasa *job insecurity*. Ketika komunikasi dalam organisasi dilakukan secara terbuka, karyawan lebih mampu memahami konteks di balik keputusan manajemen, yang pada gilirannya dapat mengurangi rasa cemas terkait dengan stabilitas pekerjaan mereka (Munandar, 2020).

Di sisi lain, *locus of control* merupakan keyakinan individu terhadap kendali atas hasil-hasil hidup mereka, juga memainkan peran penting. Individu dengan *locus of control* internal cenderung merasa bahwa mereka memiliki kendali atas situasi kerja mereka, dan oleh karena itu, mereka mungkin lebih tahan terhadap perasaan *job insecurity*. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung merasa bahwa hasil-hasil kerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendali mereka, yang dapat memperburuk perasaan ketidakpastian.

Locus of control adalah sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas peristiwa-peristiwa yang memengaruhi hidup mereka. Karyawan dengan *locus of control* internal, yang percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas nasib mereka sendiri melalui usaha dan keputusan pribadi, cenderung merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa bahwa dengan bekerja keras dan meningkatkan keterampilan, mereka dapat

mempertahankan pekerjaan mereka meskipun ada tantangan di dalam organisasi. Hal ini dapat mengurangi perasaan *job insecurity* karena mereka merasa memiliki kendali atas hasil kerja mereka (Wijono, 2010).

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa banyak pekerja yang mengalami peningkatan *job insecurity*, terutama dalam konteks organisasi yang menghadapi perubahan besar, seperti restrukturisasi, merger, atau inovasi teknologi yang menggantikan peran manusia. Di era digitalisasi dan otomatisasi yang cepat ini, pekerjaan manual dan bahkan beberapa pekerjaan berbasis pengetahuan mulai tergantikan oleh teknologi, yang menambah kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan. Fenomena ini semakin diperparah oleh komunikasi yang kurang efektif dari manajemen kepada karyawan mengenai perubahan yang akan terjadi, serta persepsi karyawan yang merasa tidak memiliki kendali atas situasi yang sedang dihadapi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji pengaruh komunikasi organisasi dan *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*, dengan harapan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi manajemen yang lebih baik dalam mengurangi perasaan ketidakpastian pekerjaan di kalangan karyawan, dan adapun judul penelitian yang akan diangkat adalah **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan *Locus of Control* Terhadap Tingkat *Job Insecurity*”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap tingkat *job insecurity*?
2. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap tingkat *job insecurity*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*, khususnya dalam konteks multikulturalisme di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mendalami topik ini atau yang sedang mengembangkan kajian terkait.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat berfungsi sebagai masukan dan rekomendasi dalam mengelola keragaman karyawan. Dengan memahami pengaruh komunikasi organisasi dan *locus of control* terhadap *job insecurity*, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangi ketidakamanan kerja di kalangan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi Organisasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah disiplin ilmu yang mendalami proses penyampaian dan penerimaan informasi, ide, dan pesan di dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, komunikasi berperan penting sebagai sarana untuk mengoordinasikan aktivitas, menyelaraskan tujuan, dan membangun hubungan antarindividu di lingkungan kerja. Pemahaman yang mendalam tentang teori-teori komunikasi, pengembangan strategi komunikasi yang efektif, serta analisis studi kasus dari berbagai situasi kerja nyata, menjadi kunci untuk mengatasi tantangan komunikasi yang sering muncul dalam organisasi. Dengan demikian, komunikasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi, memperkuat kerjasama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Heryanto, 2019).

Komunikasi organisasi berfungsi sebagai landasan penting dalam manajemen konflik, karena komunikasi yang efektif di dalam organisasi dapat meminimalkan potensi gesekan dan memperkuat hubungan antarindividu. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perbedaan pendapat dan konflik tidak dapat dihindari, tetapi dengan adanya komunikasi yang terbuka, jelas, dan tepat, organisasi dapat menangani perbedaan ini dengan cara yang konstruktif. Komunikasi yang baik membantu mengidentifikasi sumber konflik lebih awal, memungkinkan penyelesaian masalah sebelum eskalasi, serta membangun

pemahaman dan kepercayaan di antara anggota tim. Hal ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis tetapi juga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Kasali, 2018).

Komunikasi organisasi adalah strategi yang sangat efektif dalam manajemen organisasi, berperan sebagai penghubung utama dalam mencapai tujuan bersama. Melalui komunikasi yang tepat, organisasi dapat menyampaikan visi, misi, dan tujuan secara jelas kepada seluruh anggota, memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama dan bergerak searah. Komunikasi yang efektif juga memungkinkan terjadinya aliran informasi yang lancar, yang tidak hanya meningkatkan koordinasi dan kolaborasi di antara tim, tetapi juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik dan responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, komunikasi yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan tim, serta mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya secara keseluruhan (Mulyana, 2018).

Berdasarkan seluruh pernyataan ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan elemen fundamental dalam manajemen organisasi yang berfungsi tidak hanya sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai landasan untuk manajemen konflik, peningkatan kinerja, dan pencapaian tujuan bersama. Dengan mengintegrasikan teori, strategi, dan studi kasus, komunikasi yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengatasi tantangan internal, memperkuat hubungan antarindividu, serta memastikan keselarasan dalam mencapai visi dan misi. Secara keseluruhan, komunikasi yang baik tidak hanya mengurangi konflik dan meningkatkan efisiensi, tetapi juga

menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

2.1.2 Faktor-Faktor Komunikasi Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi di dalam suatu organisasi. Berikut adalah faktor-faktor tersebut (Heryanto, 2019):

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang berlaku di dalam organisasi. Faktor ini sangat mempengaruhi bagaimana komunikasi berlangsung di dalam organisasi tersebut. Jika budaya komunikasi terbuka dan mendukung, informasi akan lebih lancar mengalir.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi, baik secara hierarkis maupun lateral, dapat mempengaruhi pola komunikasi di antara anggota organisasi. Jika struktur organisasi terlalu rigid, komunikasi mungkin terhambat, sementara struktur yang terbuka dan fleksibel dapat mendorong komunikasi yang lebih efektif.

3. Media Komunikasi

Berbagai jenis media komunikasi yang digunakan dalam organisasi, seperti surat elektronik, rapat, atau aplikasi pesan instan, juga merupakan faktor penting dalam memahami bagaimana komunikasi berlangsung. Pemilihan media yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas komunikasi.

4. Kepemimpinan

Peran pemimpin dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif di dalam organisasi sangat penting. Gaya kepemimpinan yang mendukung komunikasi terbuka dan transparan akan memperkuat hubungan antaranggota organisasi dan mempromosikan kolaborasi.

5. Keterbukaan dan Kepercayaan

Faktor keterbukaan dan kepercayaan antarindividu dalam organisasi juga merupakan elemen krusial dalam komunikasi organisasi. Kepercayaan yang terjalin dengan baik akan memperkuat hubungan dan memudahkan aliran informasi yang penting bagi kesuksesan organisasi.

2.1.3 Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi

Terdapat aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi, yaitu (R. T. Siregar dkk., 2021):

1. Proses

Komunikasi organisasi merupakan rangkaian proses yang berkesinambungan, melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan yang harus dipahami dan diinterpretasikan oleh semua pihak.

2. Pesan

Pesan adalah informasi, ide, atau instruksi yang disampaikan dalam proses komunikasi. Pesan yang jelas dan tepat sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman dalam organisasi.

3. Jaringan

Jaringan komunikasi adalah saluran atau struktur yang memungkinkan arus informasi dalam organisasi. Ini bisa berupa formal seperti jalur hierarkis, atau informal seperti komunikasi antar individu.

4. Keadaan Saling Ketergantungan

Anggota organisasi saling bergantung satu sama lain dalam berbagi informasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yang membuat komunikasi menjadi elemen krusial.

5. Hubungan

Hubungan dalam komunikasi organisasi mencakup interaksi antara individu atau kelompok, yang mempengaruhi bagaimana pesan disampaikan, diterima, dan ditafsirkan.

6. Lingkungan

Lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal, mempengaruhi cara komunikasi dilakukan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, teknologi, dan dinamika pasar turut mempengaruhi efektivitas komunikasi.

7. Ketidakpastian

Komunikasi membantu mengurangi ketidakpastian dalam organisasi dengan menyediakan informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat dan mengantisipasi perubahan.

8. Kompleksitas

Organisasi yang besar dan beragam memiliki sistem komunikasi yang kompleks, yang membutuhkan manajemen komunikasi yang lebih canggih untuk menjaga arus informasi tetap efektif dan efisien.

2.2 Locus of Control

2.2.1 Pengertian Locus of Control

Locus of control sebagai konsep yang merujuk pada kecenderungan individu untuk mengatribusikan keberhasilan atau kegagalan dalam hidup mereka kepada faktor internal atau eksternal. Individu dengan internal *locus of control* cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali atas nasib dan keberhasilan mereka sendiri, sementara individu dengan eksternal *locus of control* cenderung meyakini bahwa faktor di luar kendali mereka yang menentukan hasil-hasil dalam hidup (Sarwono, 2018).

Locus of control sebagai konsep psikologis yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Individu dengan internal *locus of control* cenderung bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka, sementara individu dengan eksternal *locus of control* cenderung menganggap bahwa kejadian-kejadian dalam hidup mereka lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal (H. Siregar, 2019).

Locus of control adalah sebuah konsep psikologis yang menggambarkan keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan hasil-hasil yang terjadi dalam hidup mereka. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa kesuksesan atau kegagalan yang mereka alami adalah hasil dari usaha, keputusan, dan tindakan mereka sendiri. Mereka cenderung lebih proaktif, termotivasi, dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap hidup mereka. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa faktor-faktor di luar diri mereka, seperti keberuntungan, nasib, atau intervensi orang lain, lebih dominan dalam menentukan apa yang terjadi. Pola pikir ini tidak hanya mempengaruhi cara mereka menghadapi tantangan dan peluang, tetapi juga berdampak signifikan pada tingkat motivasi, perilaku, serta kesejahteraan psikologis mereka, di mana mereka yang memiliki *locus of control* internal biasanya lebih *resilient* dan optimis dalam menghadapi kehidupan (Takwin, 2020).

Berdasarkan seluruh pernyataan ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan konsep kunci dalam psikologi yang menggambarkan keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka dapat mempengaruhi hasil dalam hidup mereka. Keyakinan ini terbagi antara *locus of control* internal, di mana individu merasa bahwa mereka memiliki kontrol penuh atas hasil-hasil melalui usaha dan keputusan pribadi, dan *locus of control* eksternal, di mana mereka percaya bahwa faktor luar seperti nasib atau keberuntungan lebih menentukan hasil hidup mereka. Memahami *locus of control* dapat membantu dalam menjelaskan perbedaan dalam perilaku, motivasi, dan kesejahteraan

psikologis, serta dapat menjadi alat penting dalam intervensi psikologis dan pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan adaptasi dan efektivitas individu.

2.2.2 Faktor-Faktor *Locus of Control*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *locus of control* seseorang yang dapat diuraikan sebagai berikut (Sarwono, 2018):

1. Pengalaman Pribadi

Pengalaman hidup individu, baik positif maupun negatif, dapat membentuk keyakinan mereka terhadap sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka. Pengalaman sukses cenderung memperkuat internal *locus of control*, sementara kegagalan dapat merangsang penerimaan eksternal *locus of control*.

2. Pendidikan dan Keluarga

Lingkungan di mana seseorang dibesarkan juga memainkan peran penting dalam pembentukan *locus of control*. Pendidikan yang mendorong otonomi dan tanggung jawab pribadi dapat menguatkan internal *locus of control*, sementara lingkungan keluarga yang cenderung memberikan solusi dari luar dapat memperkuat eksternal *locus of control*.

3. Konteks Sosial

Budaya dan norma sosial juga dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Budaya yang menekankan kontrol internal dapat menghasilkan individu dengan internal *locus of control* yang kuat, sementara budaya

yang lebih menekankan faktor eksternal dapat membentuk individu dengan kecenderungan eksternal *locus of control* yang lebih dominan.

2.2.3 Aspek-Aspek *Locus of Control*

Terdapat aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *locus of control* menurut Rotter, yaitu (Sarwono, 2018):

1. Pengakuan Status

Aspek ini mengacu pada sejauh mana individu merasa bahwa status sosial mereka, seperti pangkat atau posisi dalam hierarki sosial, mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan mereka. Individu dengan *locus of control* internal mungkin merasa bahwa mereka dapat mengubah status mereka melalui usaha dan kemampuan pribadi, sementara mereka dengan *locus of control* eksternal mungkin menganggap faktor luar atau sistem sosial yang lebih berperan.

2. Dominasi

Aspek dominasi mencakup keyakinan individu tentang sejauh mana mereka dapat mengontrol situasi dan orang-orang di sekitar mereka. Individu dengan dominasi tinggi merasa mampu mempengaruhi dan mengarahkan lingkungan mereka sesuai dengan keinginan mereka, sedangkan mereka dengan dominasi rendah mungkin merasa lebih tergantung pada kekuatan eksternal.

3. Ketidaktergantungan

Aspek ini menunjukkan sejauh mana seseorang merasa mampu bertindak secara mandiri tanpa tergantung pada orang lain. Individu yang memiliki

ketidaktergantungan tinggi percaya bahwa mereka dapat mencapai tujuan mereka dengan usaha sendiri tanpa perlu bergantung pada dukungan atau pengaruh orang lain.

4. Perlindungan Ketergantungan

Aspek ini mencerminkan sejauh mana individu merasa perlu untuk melindungi diri mereka dari ketergantungan pada orang lain. Mereka dengan perlindungan ketergantungan rendah mungkin lebih nyaman dengan ketergantungan sosial dan emosional, sedangkan mereka dengan perlindungan ketergantungan tinggi cenderung berusaha keras untuk menjadi independen dan menghindari situasi yang dapat membuat mereka merasa rentan atau tergantung.

5. Cinta dan Kasih Sayang

Aspek ini berhubungan dengan bagaimana individu merasa bahwa hubungan emosional dan dukungan dari orang lain mempengaruhi hidup mereka. Individu dengan *locus of control* internal dalam aspek ini percaya bahwa kualitas hubungan mereka tergantung pada tindakan dan sikap mereka sendiri, sementara individu dengan *locus of control* eksternal mungkin merasa bahwa cinta dan kasih sayang lebih ditentukan oleh faktor luar.

6. Kenyamanan Fisik

Aspek kenyamanan fisik mencakup keyakinan tentang sejauh mana individu merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik mereka melalui kontrol pribadi. Individu dengan *locus of control* internal

merasa bahwa kesehatan dan kenyamanan fisik mereka sangat dipengaruhi oleh tindakan mereka sendiri, sedangkan mereka dengan *locus of control* eksternal mungkin percaya bahwa faktor-faktor eksternal seperti genetik atau lingkungan lebih berperan.

2.3 Job Insecurity

2.3.1 Pengertian Job Insecurity

Job insecurity merujuk pada situasi di mana karyawan mengalami ketidakpastian dan kekhawatiran mengenai masa depan pekerjaan mereka, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti perubahan organisasi, resesi ekonomi, atau perkembangan teknologi yang disruptif. Kondisi ini sering kali membuat karyawan merasa terancam dan tidak memiliki jaminan atas stabilitas pekerjaan mereka, yang dapat menimbulkan stres, penurunan motivasi, dan dampak negatif lainnya terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Dalam konteks globalisasi yang ditandai oleh perubahan yang cepat dan dinamis di dunia kerja, *job insecurity* semakin terasa signifikan, mempengaruhi tidak hanya produktivitas kerja tetapi juga kesehatan mental karyawan secara keseluruhan (Sudargo, 2020).

Job insecurity adalah perasaan ketidakpastian yang dialami karyawan mengenai masa depan pekerjaan mereka, yang timbul dari kekhawatiran akan kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan besar dalam kondisi kerja. Ketidakpastian ini dapat berdampak signifikan pada motivasi karyawan, seringkali mengurangi semangat mereka untuk bekerja dan menurunkan tingkat produktivitas. Selain itu, *job insecurity* dapat mempengaruhi kesejahteraan mental

karyawan, menyebabkan stres, kecemasan, dan penurunan kepuasan kerja. Dampak negatif ini juga dapat tercermin dalam kinerja mereka, mengganggu kualitas dan efisiensi kerja serta berpotensi mempengaruhi hubungan interpersonal di lingkungan kerja (Wulandari, 2019).

Job insecurity merupakan hasil dari ketidakpastian ekonomi yang dapat memengaruhi stabilitas pekerjaan seseorang, menciptakan perasaan kekhawatiran mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan besar dalam kondisi kerja. Dalam perspektif ini, penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor ekonomi global, seperti fluktuasi pasar, resesi ekonomi, atau perubahan dalam kebijakan perdagangan internasional, dapat memperkuat atau meredam tingkat *job insecurity* di kalangan pekerja. Misalnya, krisis ekonomi global dapat memperburuk ketidakpastian dengan meningkatkan risiko pemutusan hubungan kerja dan mengurangi peluang pekerjaan, sementara kondisi ekonomi yang stabil dan kebijakan pemerintah yang mendukung dapat membantu menenangkan kekhawatiran dan meningkatkan rasa aman kerja. Dengan memahami interaksi antara faktor-faktor ekonomi global dan *job insecurity*, kita dapat mengidentifikasi strategi untuk mitigasi dan mendukung kesejahteraan pekerja dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi (Suharto, 2018).

Berdasarkan seluruh pernyataan ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merujuk pada ketidakpastian dan kekhawatiran yang dialami karyawan mengenai masa depan pekerjaan mereka, yang dapat timbul dari berbagai faktor seperti fluktuasi ekonomi, perubahan organisasi, atau perkembangan teknologi. Ketidakpastian ini sering kali berdampak negatif pada motivasi, kesejahteraan

mental, dan kinerja karyawan, menyebabkan stres dan penurunan kepuasan kerja. Dalam era globalisasi dan dinamika pasar yang cepat berubah, memahami dan mengelola *job insecurity* menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Strategi yang efektif untuk mengatasi *job insecurity* dapat mencakup komunikasi yang jelas, dukungan profesional, dan penyesuaian kebijakan kerja yang adaptif, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung.

2.3.2 Faktor-Faktor *Job Insecurity*

Faktor-faktor yang menyebabkan *job insecurity* dapat bervariasi dan kompleks, terutama dalam konteks perubahan ekonomi global. Berikut adalah beberapa faktor-faktor *job insecurity* tersebut (Suharto, 2018):

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi dapat membantu mengurangi tingkat *job insecurity*. Ketika informasi tentang perubahan organisasi disampaikan secara jelas, transparan, dan tepat waktu kepada karyawan, hal ini dapat membantu mengurangi ketidakpastian mereka terkait masa depan pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan rasa tidak aman dan ketidakpastian di tempat kerja.

2. Perubahan Teknologi

Kemajuan teknologi yang pesat dapat menyebabkan perubahan dalam tuntutan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat menciptakan

ketidakpastian bagi karyawan mengenai relevansi keterampilan dan posisi mereka di tempat kerja.

3. Globalisasi

Dalam lingkungan ekonomi global yang terus berubah, persaingan yang semakin ketat dan kebutuhan akan fleksibilitas dapat meningkatkan tingkat *job insecurity* di kalangan pekerja, terutama yang berada dalam sektor-sektor yang terpengaruh secara langsung oleh globalisasi.

4. Ketidakpastian Ekonomi

Fluktuasi ekonomi global, krisis keuangan, dan perubahan kebijakan pemerintah yang tidak terduga dapat menyebabkan ketidakstabilan di pasar tenaga kerja, yang pada akhirnya memperkuat rasa *job insecurity* di antara karyawan.

5. *Locus of Control*

Locus of control merupakan konsep psikologis yang mengacu pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka merasa memiliki kendali atas kehidupan dan keputusan mereka. Individu dengan *locus of control* internal cenderung merasa bahwa mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri, sementara individu dengan *locus of control* eksternal cenderung merasa bahwa faktor eksternal seperti keberuntungan atau keadaan luar kendali yang lebih dominan. Dalam konteks *job insecurity*, individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih mampu mengatasi ketidakpastian dan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan di tempat kerja.

6. Perubahan Struktural Organisasi

Perubahan dalam struktur organisasi, seperti restrukturisasi, penggabungan perusahaan, atau pemutusan hubungan kerja, dapat menciptakan ketidakpastian di kalangan karyawan tentang masa depan pekerjaan mereka dan posisi di perusahaan.

7. Ketidakpastian Pasar Kerja

Ketidakpastian dalam pasar kerja, termasuk peningkatan kontrak kerja sementara, pekerjaan paruh waktu, atau *gig economy*, juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman mengenai stabilitas pekerjaan mereka.

2.3.3 Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Terdapat 2 (dua) aspek utama yang dapat digunakan untuk mengukur *job insecurity* menurut Borg dan Elizur, yaitu (Wulandari, 2019):

1. Aspek Kognitif

Aspek ini berkaitan dengan penilaian dan persepsi individu mengenai stabilitas pekerjaan mereka. Secara kognitif, *job insecurity* mencerminkan keyakinan atau kekhawatiran karyawan tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan negatif dalam kondisi kerja di masa depan. Aspek ini melibatkan evaluasi rasional tentang situasi pekerjaan dan prospek jangka panjangnya.

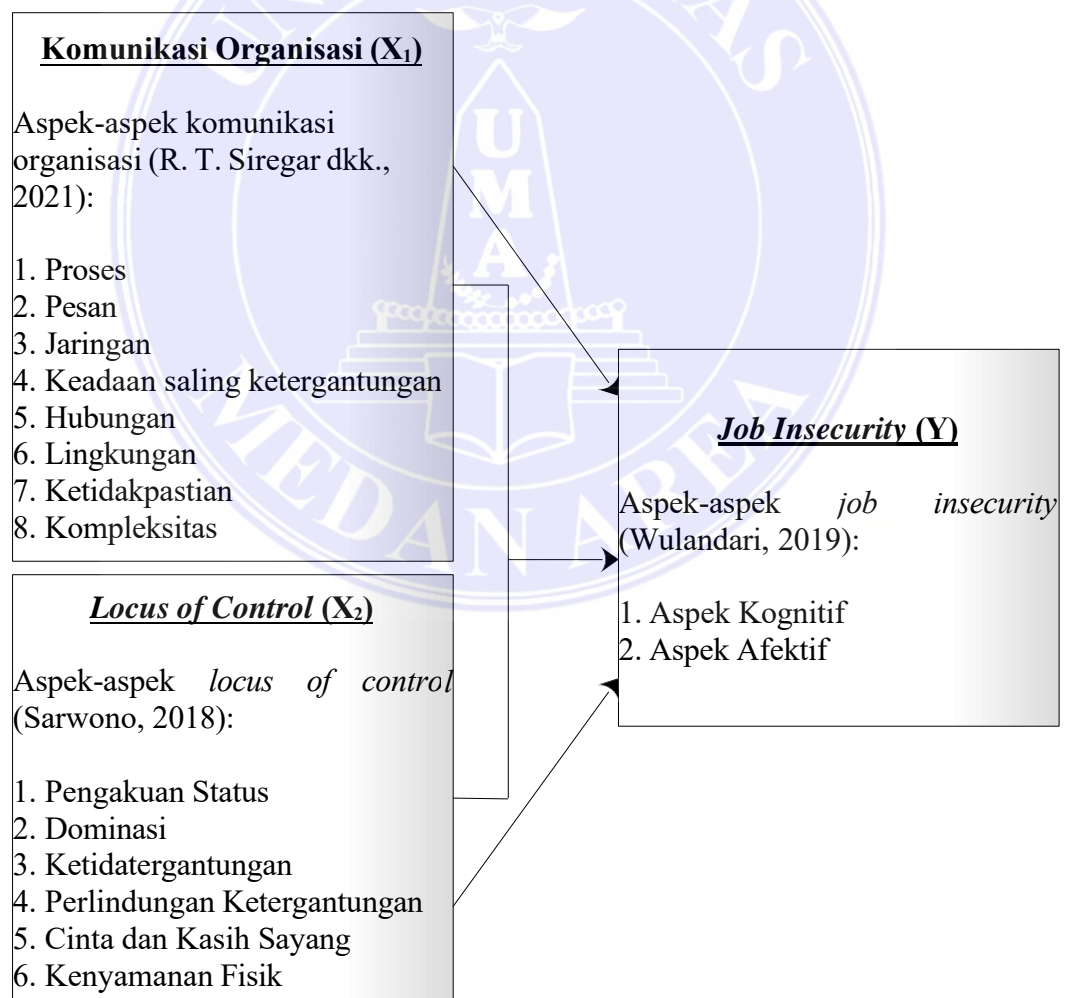
2. Aspek Afektif

Aspek afektif merujuk pada reaksi emosional yang muncul akibat ketidakpastian tersebut. Ini mencakup perasaan cemas, stres, dan

ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan ketika mereka menghadapi potensi kehilangan pekerjaan atau perubahan dalam situasi kerja mereka. Aspek afektif ini mencerminkan dampak emosional dari *job insecurity* terhadap kesejahteraan psikologis individu.

2.4 Kerangka Penelitian

Adapun kerangka penelitian yang dapat dibuat dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1.
Kerangka Penelitian

2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat *Job Insecurity*

Komunikasi organisasi yang efektif sangat penting dalam menciptakan rasa aman di antara karyawan. Ketika informasi mengenai tujuan, perubahan, dan kondisi perusahaan disampaikan dengan jelas dan transparan, karyawan merasa lebih terlibat dan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini mengurangi ketidakpastian yang sering menjadi akar dari rasa *job insecurity*. Ketika komunikasi dalam organisasi dilakukan secara terbuka, karyawan lebih mampu memahami konteks di balik keputusan manajemen, yang pada gilirannya dapat mengurangi rasa cemas terkait dengan stabilitas pekerjaan mereka (Munandar, 2020).

Sebaliknya, ketika komunikasi dalam organisasi kurang efektif, misalnya ketika informasi disampaikan secara terbatas atau tidak konsisten, hal ini dapat meningkatkan rasa ketidakamanan di kalangan karyawan. Mereka mungkin merasa tidak tahu apa yang sedang terjadi dalam organisasi, atau merasa bahwa manajemen menyembunyikan sesuatu dari mereka. Perasaan ini dapat memperburuk *job insecurity* karena karyawan merasa tidak memiliki kontrol atau pemahaman yang memadai tentang masa depan pekerjaan mereka (As'ad, 2014).

Selain itu, komunikasi organisasi yang buruk juga dapat memicu rumor atau misinformasi yang beredar di kalangan karyawan. Tanpa adanya informasi yang jelas dari manajemen, karyawan mungkin mulai mengandalkan spekulasi atau informasi yang tidak akurat, yang dapat meningkatkan kecemasan mereka tentang keamanan pekerjaan. Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang baik

adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mengurangi tingkat *job insecurity* di antara karyawan (Laksito, 2019).

Berdasarkan uraian para ahli, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *job insecurity* karyawan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan transparan dalam organisasi berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan kepercayaan di antara karyawan. Ketika manajemen mampu menyampaikan informasi dengan efektif dan memberikan pemahaman yang jelas mengenai arah dan kebijakan perusahaan, karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka, sehingga mengurangi kecemasan terkait ketidakpastian pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif, seperti informasi yang terbatas atau tidak konsisten, dapat menimbulkan ketidakpastian dan spekulasi yang memperburuk rasa *job insecurity*. Dengan demikian, kualitas komunikasi dalam organisasi berkontribusi secara langsung terhadap tingkat keamanan psikologis yang dirasakan karyawan di tempat kerja.

2.5.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Tingkat *Job Insecurity*

Locus of control adalah sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas peristiwa-peristiwa yang memengaruhi hidup mereka. Karyawan dengan *locus of control* internal, yang percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas nasib mereka sendiri melalui usaha dan keputusan pribadi, cenderung merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa bahwa dengan bekerja keras dan meningkatkan keterampilan, mereka dapat mempertahankan pekerjaan mereka meskipun ada tantangan di dalam organisasi.

Hal ini dapat mengurangi perasaan *job insecurity* karena mereka merasa memiliki kendali atas hasil kerja mereka (Wijono, 2010).

Di sisi lain, karyawan dengan *locus of control* eksternal, yang percaya bahwa nasib mereka ditentukan oleh faktor-faktor di luar kendali mereka, cenderung lebih rentan terhadap *job insecurity*. Mereka mungkin merasa bahwa tidak peduli seberapa keras mereka bekerja, faktor-faktor seperti kebijakan manajemen, kondisi ekonomi, atau nasib buruk dapat mengancam pekerjaan mereka. Perasaan ini dapat memperburuk *job insecurity* karena mereka merasa tidak berdaya dalam mengubah atau mempengaruhi situasi mereka (Setiawan & Hadianto, 2020).

Selain itu, *locus of control* juga mempengaruhi bagaimana karyawan merespon perubahan atau situasi yang menimbulkan ketidakpastian di tempat kerja. Karyawan dengan *locus of control* internal lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dalam menghadapi perubahan, seperti mencari pelatihan tambahan atau menyesuaikan diri dengan peran baru. Sebaliknya, karyawan dengan *locus of control* eksternal mungkin merasa pasrah dan cemas, yang dapat memperburuk rasa *job insecurity* mereka. Oleh karena itu, *locus of control* merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan (Mangkunegara, 2020).

Berdasarkan uraian para ahli, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *job insecurity* karyawan. Individu dengan *locus of control* internal, yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas nasib dan hasil kerja mereka melalui usaha pribadi, cenderung merasa

lebih aman dalam menghadapi situasi di tempat kerja. Mereka lebih mampu mengatasi ketidakpastian karena merasa dapat mempengaruhi hasil melalui tindakan yang mereka ambil. Sebaliknya, karyawan dengan *locus of control* eksternal, yang merasa bahwa nasib mereka ditentukan oleh faktor-faktor di luar kendali mereka, lebih rentan terhadap rasa ketidakamanan dalam pekerjaan. Ketika mereka merasa bahwa upaya mereka tidak dapat mengubah situasi atau melindungi mereka dari ancaman eksternal, tingkat *job insecurity* mereka cenderung lebih tinggi. Oleh karena itu, *locus of control* merupakan faktor penting yang menentukan bagaimana individu merespon ketidakpastian di tempat kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang mereka rasakan.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_a : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap tingkat *job insecurity*.
2. H_a : Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*.
3. H_a : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan *locus of control* terhadap tingkat *job insecurity*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Sedangkan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada perusahaan yang bergerak di bidang layanan konsultasi, yang berfokus pada menjembatani kesenjangan antara bisnis dan teknologi informasi. Perusahaan ini menggabungkan keahlian dalam konsultasi strategis, rekayasa ulang proses bisnis, serta pengalaman teknis dalam implementasi SAP di berbagai industri untuk membantu pelanggan mengimplementasikan inisiatif teknologi informasi secara tepat waktu dan efisien.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Dalam konteks penelitian, variabel ini adalah faktor yang dimanipulasi atau dikendalikan oleh peneliti untuk mengamati pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi dan *locus of control*.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang diukur dalam penelitian dan diharapkan akan berubah sebagai akibat dari manipulasi variabel independen. Variabel ini merupakan fokus utama dari penelitian karena menunjukkan efek atau hasil yang dipengaruhi oleh variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah *job insecurity*.

3.4 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel

3.1.

Tabel 3.1.
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Aspek	Skala Pengukuran
1	Komunikasi Organisasi (X ₁)	Merupakan tingkat kejelasan, keterbukaan, dan konsistensi dalam penyampaian informasi dari manajemen kepada karyawan mengenai kebijakan, perubahan, dan kondisi perusahaan.	1. Proses 2. Pesan 3. Jaringan 4. Keadaan saling ketergantungan 5. Hubungan 6. Lingkungan 7. Ketidakpastian 8. Kompleksitas	<i>Likert</i>
2	<i>Locus of Control</i> (X ₂)	Merupakan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana mereka memiliki kontrol atas peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan mereka.	1. Pengakuan Status 2. Dominasi 3. Ketidatergantungan 4. Perlindungan Ketergantungan 5. Cinta dan Kasih Sayang 6. Kenyamanan Fisik	<i>Likert</i>
3	<i>Job Insecurity</i> (Y)	Merupakan tingkat kekhawatiran atau ketidakpastian yang dirasakan karyawan mengenai keamanan pekerjaan mereka di masa depan.	1. Aspek Kognitif 2. Aspek Afektif	<i>Likert</i>

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang karyawan dari beberapa perusahaan layanan konsultasi, yang berfokus pada menjembatani kesenjangan antara bisnis dan teknologi informasi.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2022). Karena keterbatasan peneliti, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* untuk menentukan jumlah sampel agar tidak terlalu besar seperti jumlah populasi.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan memilih responden atau unit penelitian berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk fokus pada subjek yang dianggap paling sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan, sehingga sampel yang dipilih diharapkan mampu memberikan informasi yang lebih mendalam dan spesifik terkait dengan fenomena yang sedang diteliti. Berbeda dengan teknik sampling acak, *purposive sampling* lebih bersifat subjektif karena peneliti menggunakan pengetahuan dan pengalaman mereka untuk menentukan sampel yang dianggap paling representatif (Sugiyono, 2022). Adapun kriteria sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan/karyawati berusia 21-38 tahun
2. Minimal sudah bekerja 3 bulan (lulus masa percobaan)

Berdasarkan hasil *sampling* dengan kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 104 karyawan dari beberapa perusahaan layanan konsultasi, yang berfokus pada menjembatani kesenjangan antara bisnis dan teknologi informasi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh atau didapatkan langsung oleh peneliti dari sumber atau responden penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Sugiyono, 2022). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 responden diluar sampel. Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu (Purnomo, 2019).

Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson*. Teknik uji validitas item dengan korelasi *pearson*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel sebagai berikut (Purnomo, 2019):

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 responden diluar sampel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan seperti skala *likert* 1-5 adalah *cronbachs alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik (Purnomo, 2019).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Purnomo, 2019).

1. Uji normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Purnomo, 2019). Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*, *P-P Plot*, dan histogram sebagai model uji normalitas.

2. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1 (satu). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya (Purnomo, 2019). Cara untuk

mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Purnomo, 2019).

3. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji *Park*, dan uji *Glejser* (Purnomo, 2019). Adapun dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan uji *Glejser* sebagai model uji heteroskedastisitas. Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Purnomo, 2019).

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Perbedaan dengan regresi linier sederhana adalah, bahwa regresi linier sederhana hanya menggunakan satu variabel independen dalam satu model regresi, sedangkan regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi (Purnomo, 2019). Analisis regresi

linear berganda dalam penelitian dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 27 dengan persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Job Insecurity*

X_1 = Komunikasi Organisasi

X_2 = *Locus of Control*

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

e = Koefisien *error*

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada teknik analisis data (Purnomo, 2019). Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji signifikansi parsial (uji-t)

Uji signifikansi parsial (uji-t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Purnomo, 2019). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi parsial (uji-t) adalah sebagai berikut (Purnomo, 2019):

- a. Jika t hitung $< t$ tabel dan signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Jika t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Uji signifikansi simultan (uji-F)

Uji signifikansi simultan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Purnomo, 2019). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi simultan (uji-F) adalah sebagai berikut (Purnomo, 2019):

a. Jika F hitung $<$ F tabel dan signifikansi $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Jika F hitung $>$ F tabel dan signifikansi $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai *Adjusted R Square* atau semakin mendekati nilai 1 (satu), maka variabel independen semakin dapat menjelaskan variabel dependennya atau semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen (Purnomo, 2019).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *job insecurity*.
2. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *job insecurity*.
3. Komunikasi organisasi dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *job insecurity*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran terkait sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi *job insecurity*, organisasi harus meningkatkan kualitas dan frekuensi komunikasi. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan pembaruan mengenai strategi perusahaan, memfasilitasi sesi tanya jawab, dan menggunakan berbagai saluran komunikasi seperti email, bulletin internal, dan platform komunikasi digital. Selain itu, manajemen harus memastikan bahwa

komunikasi bersifat dua arah, di mana karyawan merasa nyaman untuk memberikan masukan dan mengajukan pertanyaan.

2. Organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan diri yang bertujuan untuk memperkuat *locus of control* internal karyawan. *Workshop* tentang manajemen stres, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan dapat membantu karyawan merasa lebih berdaya dalam mengendalikan karir mereka. Program *mentorship* juga dapat menjadi sarana untuk memberikan bimbingan dan dukungan, sehingga karyawan merasa lebih yakin dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan pengaruh positif komunikasi organisasi dan *locus of control* terhadap *job insecurity*, perusahaan dapat mengintegrasikan strategi komunikasi yang lebih transparan dengan program pengembangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan tentang keterampilan komunikasi yang efektif, serta mendorong budaya kerja di mana inisiatif karyawan dihargai dan didukung. Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih terinformasi dan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat *job insecurity*.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2014). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Heryanto. (2019). *Komunikasi Organisasi: Teori, Strategi, dan Kasus*. Penerbit Buku Kompas.
- Kasali, R. (2018). *Manajemen Konflik: Berbasis Komunikasi Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Laksito, H. (2019). *Manajemen Organisasi: Konsep Dasar, Teori, dan Implementasinya*. CAPS.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2018). *Komunikasi Organisasi: Strategi Efektif dalam Manajemen*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Purnomo, R. A. (2019). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. WADE Group.
- Sarwono. (2018). *Psikologi Sosial: Individu dan Teori-teori Psikologi Sosial*. Salemba Humanika.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2020). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Universitas Kristen Maranatha*, 1(1).
- Siregar, H. (2019). *Psikologi Sosial Kontemporer*. Rajawali Press.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sudargo, T. (2020). *Dampak Job Insecurity terhadap Kesejahteraan Karyawan di Era Globalisasi*. Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D*. Alfabeta.
- Suharto, B. (2018). *Job Insecurity dalam Konteks Perubahan Ekonomi Global*. PT Remaja Rosdakarya.
- Takwin, B. (2020). *Psikologi Perkembangan: Teori dan Praktik*. PT Remaja Rosdakarya.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar Interpretama Offset.

Wulandari, R. (2019). *Job Insecurity: Tinjauan dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. ANDI.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP TINGKAT *JOB INSECURITY*

Peneliti memahami waktu saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti:

NAMA PENELITI : LANA CRISANTITIN SINAGA
NIM : 201804058
PROGRAM STUDI : MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM : PASCASARJANA
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MEDAN AREA

Berharap saudara/i dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini dan atas waktu juga kesediaannya peneliti ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Jawablah pertanyaan berikut dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda benar.

Nama : _____

Jenis Kelamin : [1] Laki-laki [2] Perempuan

Usia : [1] 20-25 Tahun [2] 26-30 Tahun
[3] > 31 Tahun

B. Pernyataan

Berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan berikut dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda benar.

Keterangan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. RR = Ragu-Ragu
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Komunikasi Organisasi (X ₁)						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Proses						
1	Proses komunikasi di organisasi kami berjalan dengan lancar dan efisien.					
2	Kami secara rutin mengevaluasi dan meningkatkan proses komunikasi internal kami.					
Pesan						
3	Pesan yang disampaikan dalam organisasi kami selalu jelas dan mudah dipahami.					
4	Kami memastikan bahwa setiap pesan yang dikomunikasikan mencapai penerima yang tepat pada waktu yang tepat.					
Jaringan						
5	Organisasi kami memiliki jaringan komunikasi yang kuat dan terintegrasi.					
6	Karyawan kami dengan mudah dapat berkomunikasi satu sama lain melalui berbagai saluran.					
Keadaan Saling Ketergantungan						
7	Kami menyadari pentingnya saling ketergantungan dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.					
8	Setiap departemen bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai kesuksesan organisasi.					
Hubungan						
9	Hubungan antar karyawan					

Komunikasi Organisasi (X₁)						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	dalam organisasi kami dibangun di atas dasar saling percaya dan menghargai.					
10	Kami mendorong komunikasi terbuka dan jujur di antara semua anggota tim.					
Lingkungan						
11	Lingkungan kerja kami mendukung komunikasi yang efektif dan kolaboratif.					
12	Kami menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan feedback.					
Ketidakpastian						
13	Organisasi kami memiliki mekanisme untuk mengurangi ketidakpastian melalui komunikasi yang jelas.					
14	Kami menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu untuk mengurangi keraguan dalam pengambilan keputusan.					
Kompleksitas						
15	Kami mengelola kompleksitas komunikasi dengan strategi yang efektif dan terstruktur.					
16	Kami menggunakan alat dan teknologi untuk menyederhanakan komunikasi yang kompleks.					

<i>Locus of Control (X₂)</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Pengakuan Status						
1	Penghargaan yang saya terima dari rekan kerja dan atasan mendorong saya untuk terus berprestasi.					
2	Penghargaan yang saya terima dari rekan kerja dan atasan mendorong saya untuk terus berprestasi.					
Dominasi						
3	Saya merasa percaya diri dalam mengambil keputusan dan memimpin tim saya.					
4	Saya dapat mempengaruhi orang lain secara positif untuk mencapai tujuan bersama.					
Ketidatergantungan						
5	Saya merasa nyaman bekerja secara mandiri dan mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.					
6	Saya mampu mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tindakan saya sendiri.					
Perlindungan Ketergantungan						
7	Saya merasa aman mengetahui bahwa saya dapat mengandalkan dukungan dari orang-orang di sekitar saya jika diperlukan.					
8	Saya tahu kapan harus meminta bantuan dan merasa nyaman melakukannya.					
Cinta dan Kasih Sayang						
9	Saya merasa dicintai dan					

<i>Locus of Control (X₂)</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	didukung oleh keluarga dan teman-teman saya.					
10	Hubungan saya dengan orang-orang terdekat memberikan kebahagiaan dan kenyamanan bagi saya.					
Kenyamanan Fisik						
11	Saya merasa puas dengan lingkungan fisik tempat saya bekerja dan tinggal.					
12	Kenyamanan fisik saya terjaga dengan baik, yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan saya.					

<i>Job Insecurity (Y)</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Kognitif						
1	Saya yakin dengan stabilitas pekerjaan saya dan tidak khawatir kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.					
2	Saya merasa aman dengan prospek karir saya di perusahaan ini dan percaya bahwa posisi saya diperlukan.					
Afektif						
3	Saya merasa tenang dan percaya diri dengan masa depan pekerjaan saya di perusahaan ini.					
4	Saya tidak merasa cemas atau khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan saya.					

Lampiran 2. Data Uji Instrumen

Identitas Responden		
No.	Jenis Kelamin	Usia
1	1	3
2	2	2
3	2	3
4	1	1
5	2	2
6	2	3
7	1	2
8	1	3
9	2	2
10	1	1
11	1	1
12	1	1
13	2	1
14	2	2
15	2	2
16	1	3
17	1	1
18	1	2
19	2	2
20	2	2
21	1	2
22	2	3
23	1	3
24	1	1
25	2	1
26	1	3
27	1	1
28	2	2
29	2	3
30	2	2

Komunikasi Organisasi (X _i)																	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	49
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

Locus of Control (X ₂)													
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

Job Insecurity (Y)					
No.	1	2	3	4	Total
1	3	5	5	5	18
2	5	3	5	5	18
3	5	5	3	5	18
4	4	4	4	5	17
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	3	3	3	3	12
18	5	5	5	5	20
19	3	3	3	3	12
20	5	5	5	5	20
21	3	3	3	3	12
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	3	3	3	3	12
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	3	3	3	3	12
30	4	4	4	4	16

Lampiran 3. Data Penelitian

Identitas Responden			Komunikasi Organisasi (X _i)																
No.	Jenis Kelamin	Usia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	56
2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	60
3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	53
4	1	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	56
5	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	55
6	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	57
7	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	59
8	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	56
9	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	59
10	1	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	59
11	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	58
12	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	55
13	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	56
14	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	55
15	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
16	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	54
17	1	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	55
18	1	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	55
19	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	53
20	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	53
21	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	56
22	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	52
23	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	57
24	1	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	57
25	2	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	55
26	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	55
27	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	57
28	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	57
29	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	55
30	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	57
31	1	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	58
32	2	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	54
33	1	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	55
34	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	55
35	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	55
36	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	54
37	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	54
38	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	57
39	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	58
40	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	56
41	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	56
42	1	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	56
43	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	60
44	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	55
45	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	56
46	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	54
47	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	55
48	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	57
49	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	55

50	2	2
51	1	1
52	2	1
53	2	2
54	1	2
55	2	2
56	2	2
57	2	3
58	2	2
59	2	2
60	2	3
61	2	2
62	1	3
63	2	3
64	2	3
65	2	1
66	2	1
67	1	3
68	2	2
69	1	1
70	1	3
71	2	1
72	1	2
73	2	2
74	2	1
75	2	3
76	1	1
77	1	1
78	2	3
79	1	2
80	2	1
81	2	1
82	1	3
83	2	3
84	2	3
85	2	1
86	2	3
87	1	1
88	2	2
89	1	3
90	1	1
91	1	2
92	1	3
93	2	1
94	1	2
95	1	2
96	2	2
97	1	3
98	2	3
99	1	1
100	1	1

50	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	58
51	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	57
52	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	58	
53	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51	
54	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	56	
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	52	
56	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	
57	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	54	
58	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	56	
59	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	57	
60	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	55	
61	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	54	
62	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	54	
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	58	
64	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	56	
65	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	58	
66	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57	
67	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	56	
68	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	55	
69	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	53	
70	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	56	
71	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	54	
72	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	55	
73	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	56	
74	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	56	
75	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	57	
76	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	57	
77	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	54	
78	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	57	
79	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	54	
80	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	56	
81	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	56	
82	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	55	
83	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	56	
84	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	54	
85	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	53	
86	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	54	
87	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	52	
88	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	55	
89	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	56	
90	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	57	
91	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60	
92	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	59	
93	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	56	
94	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	51	
95	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	58	
96	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	55	
97	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	55	
98	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	57	
99	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	55	
100	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	54	

101		1	2
102		2	2
103		1	3
104		1	1

101	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	55
102	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	54
103	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	53	
104	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	59	



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Locus of Control (X ₂)													
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	46
2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	3	43
3	3	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	51
4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	41
5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	47
6	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	45
7	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	47
8	5	3	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	49
9	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	49
10	4	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	49
11	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	48
12	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	49
13	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	45
14	5	5	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	48
15	5	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	46
16	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	49
17	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	46
18	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	47
19	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	3	3	45
20	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	53
21	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	4	50
22	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	52
23	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	48
24	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	3	48
25	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	48
26	5	5	3	5	3	5	4	3	4	5	5	5	52
27	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4	4	51
28	3	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	47
29	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	49
30	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	47
31	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56
32	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	47
33	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	51
34	5	3	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	51
35	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	54
36	5	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	3	48
37	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	44
38	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	45
39	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	47
40	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	44
41	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	49
42	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	51
43	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	51
44	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	3	46
45	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	50
46	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	53
47	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	45
48	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	3	51
49	5	3	3	3	5	3	3	5	5	3	4	4	47

Job Insecurity (Y)					
No.	1	2	3	4	Total
1	5	4	3	4	16
2	5	4	3	4	16
3	5	3	3	4	15
4	4	4	4	3	15
5	5	3	3	4	15
6	5	4	4	4	17
7	5	4	4	4	17
8	4	3	4	4	15
9	5	4	4	4	17
10	5	3	4	4	16
11	5	4	4	4	17
12	4	4	4	4	16
13	4	3	4	4	15
14	4	3	4	4	15
15	5	4	4	4	17
16	5	4	3	4	16
17	3	4	3	4	14
18	5	4	4	4	17
19	3	3	3	4	13
20	5	4	4	5	18
21	3	3	4	4	14
22	4	3	3	5	15
23	5	4	4	4	17
24	3	4	4	4	15
25	4	4	4	4	16
26	4	3	4	4	15
27	5	4	4	4	17
28	4	4	4	4	16
29	3	3	4	4	14
30	4	4	3	4	15
31	3	4	4	5	16
32	5	3	3	4	15
33	5	3	4	4	16
34	3	4	3	4	14
35	4	4	4	5	17
36	4	3	4	4	15
37	4	3	3	4	14
38	5	3	4	4	16
39	3	3	4	4	14
40	5	4	4	4	17
41	4	4	4	4	16
42	5	4	4	4	17
43	4	4	4	4	16
44	4	3	4	4	15
45	3	4	4	4	15
46	5	4	4	4	17
47	3	3	4	4	14
48	5	4	4	4	17
49	5	3	4	4	16

50	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	43
51	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	49
52	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	48
53	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	50
54	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	44
55	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	50
56	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	48
57	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	50
58	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	42
59	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	46
60	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	47
61	5	3	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	50
62	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	47
63	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	51
64	4	5	3	3	5	3	4	4	5	3	3	4	46
65	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
66	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	46
67	3	5	5	3	3	3	5	3	4	5	5	3	47
68	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	41
69	3	5	3	5	3	3	5	5	4	3	3	5	47
70	5	3	5	4	3	3	5	4	5	5	3	3	48
71	3	3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	50
72	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	49
73	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	48
74	3	4	3	5	3	5	3	5	4	4	3	4	46
75	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	52
76	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	51
77	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	45
78	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	5	3	46
79	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	5	3	43
80	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	3	44
81	3	5	3	5	4	4	5	3	3	3	5	3	46
82	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	44
83	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	51
84	3	3	5	4	4	4	5	5	3	5	3	3	47
85	5	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	4	49
86	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	50
87	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	3	50
88	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	49
89	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	53
90	5	3	3	5	5	3	4	4	5	4	3	4	48
91	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	46
92	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	53
93	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	53
94	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	44
95	5	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	45
96	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	52
97	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	49
98	5	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	47
99	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	49
100	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4	48

50	3	4	4	4	4	15
51	4	3	4	4	4	15
52	3	4	4	4	4	15
53	4	3	4	4	4	15
54	5	4	3	4	4	16
55	5	3	4	4	4	16
56	4	4	4	4	4	16
57	4	3	4	4	4	15
58	5	4	3	4	4	16
59	3	4	4	4	4	15
60	3	4	3	4	4	14
61	4	4	3	4	4	15
62	5	3	4	4	4	16
63	5	4	4	4	4	17
64	5	4	4	4	4	17
65	5	4	4	4	5	18
66	4	3	4	4	4	15
67	4	4	4	4	4	16
68	5	3	4	4	4	16
69	4	3	4	4	4	15
70	3	4	4	4	4	15
71	5	4	3	4	4	16
72	3	4	4	4	4	15
73	3	4	4	4	4	15
74	5	3	4	4	4	16
75	5	3	4	4	4	16
76	4	4	4	4	4	16
77	5	4	3	4	4	16
78	5	4	4	4	4	17
79	5	4	4	4	4	17
80	5	3	4	4	4	16
81	5	3	4	4	4	16
82	4	4	3	4	4	15
83	5	4	4	4	4	17
84	5	3	3	4	4	15
85	3	3	4	4	4	14
86	5	3	4	4	4	16
87	4	3	4	4	4	15
88	4	3	4	4	4	15
89	5	4	4	4	4	17
90	4	4	4	4	4	16
91	5	4	4	4	4	17
92	3	4	4	4	5	16
93	5	4	4	4	4	17
94	3	3	3	4	4	13
95	3	4	4	4	4	15
96	3	3	4	4	4	14
97	4	4	4	4	4	16
98	3	4	4	4	4	15
99	5	3	4	4	4	16
100	5	4	3	4	4	16

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

101	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	51
102	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	46
103	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	44
104	3	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	3	43

101	5	3	4	4	16
102	3	4	4	4	15
103	5	3	4	4	16
104	3	4	3	4	14



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/1/25

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/25

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Correlations

		Correlations								
		X1_01	X1_02	X1_03	X1_04	X1_05	X1_06	X1_07	X1_08	X1_09
X1_01	Pearson Correlation	1	,888**	,894**	,888**	,888**	,888**	,894**	,888**	,894**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_02	Pearson Correlation	,888**	1	,888**	,866**	,866**	,866**	,888**	,866**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_03	Pearson Correlation	,894**	,888**	1	,888**	,888**	,888**	,894**	,888**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_04	Pearson Correlation	,888**	,866**	,888**	1	,866**	,866**	,888**	,866**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_05	Pearson Correlation	,888**	,866**	,888**	,866**	1	,866**	,888**	,866**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_06	Pearson Correlation	,888**	,866**	,888**	,866**	,866**	1	,888**	,866**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_07	Pearson Correlation	,894**	,888**	,894**	,888**	,888**	,888**	1	,888**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	Komunikasi Organisasi
X1_01	Pearson Correlation	,894**	,894**	,888**	,894**	,888**	,894**	,888**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_02	Pearson Correlation	,888**	,888**	,866**	,888**	,866**	,888**	,866**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_03	Pearson Correlation	,894**	,894**	,888**	,894**	,888**	,894**	,888**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_04	Pearson Correlation	,888**	,888**	,866**	,888**	,866**	,888**	,866**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_05	Pearson Correlation	,888**	,888**	,866**	,888**	,866**	,888**	,866**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_06	Pearson Correlation	,888**	,888**	,866**	,888**	,866**	,888**	,866**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_07	Pearson Correlation	,894**	,894**	,888**	,894**	,888**	,894**	,888**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1_01	X1_02	X1_03	X1_04	X1_05	X1_06	X1_07	X1_08	X1_09
X1_08	Pearson Correlation	,888**	,866**	,888**	,866**	,866**	,866**	,888**	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_09	Pearson Correlation	,894**	,888**	,894**	,888**	,888**	,888**	,894**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_10	Pearson Correlation	,894**	,888**	,894**	,888**	,888**	,888**	,894**	,888**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_11	Pearson Correlation	,894**	,888**	,894**	,888**	,888**	,888**	,894**	,888**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_12	Pearson Correlation	,888**	,866**	,888**	,866**	,866**	,866**	,888**	,866**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_13	Pearson Correlation	,894**	,888**	,894**	,888**	,888**	,888**	,894**	,888**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_14	Pearson Correlation	,888**	,866**	,888**	,866**	,866**	,866**	,888**	,866**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	Komunikasi Organisasi
X1_08	Pearson Correlation	,888**	,888**	,866**	,888**	,866**	,888**	,866**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_09	Pearson Correlation	,894**	,894**	,888**	,894**	,888**	,894**	,888**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_10	Pearson Correlation	1	,894**	,888**	,894**	,888**	,894**	,888**	,951**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_11	Pearson Correlation	,894**	1	,888**	,894**	,888**	,894**	,888**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_12	Pearson Correlation	,888**	,888**	1	,888**	,866**	,888**	,866**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_13	Pearson Correlation	,894**	,894**	,888**	1	,888**	,894**	,888**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_14	Pearson Correlation	,888**	,888**	,866**	,888**	1	,888**	,866**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1_01	X1_02	X1_03	X1_04	X1_05	X1_06	X1_07	X1_08	X1_09
X1_15	Pearson Correlation	,894**	,888**	,894**	,888**	,888**	,888**	,894**	,888**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_16	Pearson Correlation	,888**	,866**	,888**	,866**	,866**	,866**	,888**	,866**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	,951**	,937**	,951**	,937**	,937**	,937**	,951**	,937**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	Komunikasi Organisasi
X1_15	Pearson Correlation	,894**	,894**	,888**	,894**	,888**	1	,888**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_16	Pearson Correlation	,888**	,888**	,866**	,888**	,866**	,888**	1	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	,951**	,951**	,937**	,951**	,937**	,951**	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X2_01	X2_02	X2_03	X2_04	X2_05	X2_06	X2_07	X2_08	X2_09	X2_10
X2_01	Pearson Correlation	1	,949**	,949**	,949**	,952**	,879**	,949**	,879**	,952**	,952**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_02	Pearson Correlation	,949**	1	,949**	,949**	,952**	,879**	,949**	,879**	,952**	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_03	Pearson Correlation	,949**	,949**	1	,949**	,952**	,879**	,949**	,879**	,952**	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_04	Pearson Correlation	,949**	,949**	,949**	1	,952**	,879**	,949**	,879**	,952**	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_05	Pearson Correlation	,952**	,952**	,952**	,952**	1	,886**	,952**	,886**	,953**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_06	Pearson Correlation	,879**	,879**	,879**	,879**	,886**	1	,879**	,793**	,886**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_07	Pearson Correlation	,949**	,949**	,949**	,949**	,952**	,879**	1	,879**	,952**	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/1/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/25

Correlations

		X2_11	X2_12	Locus of Control
X2_01	Pearson Correlation	,952**	,879**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_02	Pearson Correlation	,952**	,879**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_03	Pearson Correlation	,952**	,879**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_04	Pearson Correlation	,952**	,879**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_05	Pearson Correlation	,953**	,886**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_06	Pearson Correlation	,886**	,793**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_07	Pearson Correlation	,952**	,879**	,975**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/1/25

Access From (repository.uma.ac.id)30/1/25

Correlations

		X2_01	X2_02	X2_03	X2_04	X2_05	X2_06	X2_07	X2_08	X2_09	X2_10
X2_08	Pearson Correlation	,879**	,879**	,879**	,879**	,886**	,793**	,879**	1	,886**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_09	Pearson Correlation	,952**	,952**	,952**	,952**	,953**	,886**	,952**	,886**	1	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_10	Pearson Correlation	,952**	,952**	,952**	,952**	,953**	,886**	,952**	,886**	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_11	Pearson Correlation	,952**	,952**	,952**	,952**	,953**	,886**	,952**	,886**	,953**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_12	Pearson Correlation	,879**	,879**	,879**	,879**	,886**	,793**	,879**	,793**	,886**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Locus of Control	Pearson Correlation	,975**	,975**	,975**	,975**	,979**	,913**	,975**	,913**	,979**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X2_11	X2_12	Locus of Control
X2_08	Pearson Correlation	,886**	,793**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_09	Pearson Correlation	,953**	,886**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_10	Pearson Correlation	,953**	,886**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	30	30	30
X2_11	Pearson Correlation	1	,886**	,979**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
X2_12	Pearson Correlation	,886**	1	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
Locus of Control	Pearson Correlation	,979**	,913**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y_01	Y_02	Y_03	Y_04	Job Insecurity
Y_01	Pearson Correlation	1	,776**	,776**	,865**	,919**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y_02	Pearson Correlation	,776**	1	,776**	,865**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y_03	Pearson Correlation	,776**	,776**	1	,865**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y_04	Pearson Correlation	,865**	,865**	,865**	1	,966**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
Job Insecurity	Pearson Correlation	,919**	,919**	,919**	,966**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

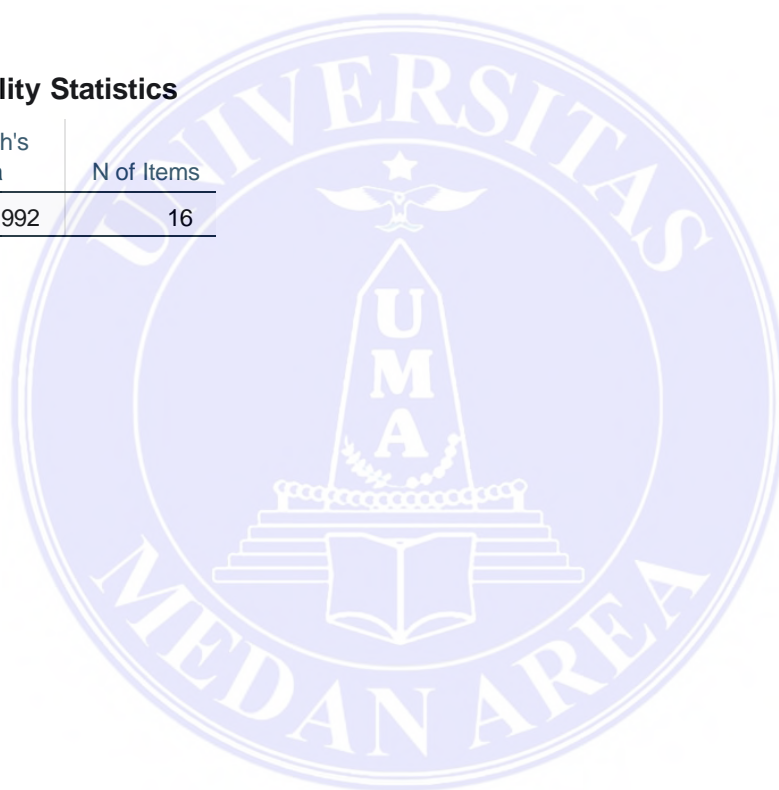
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,992	16



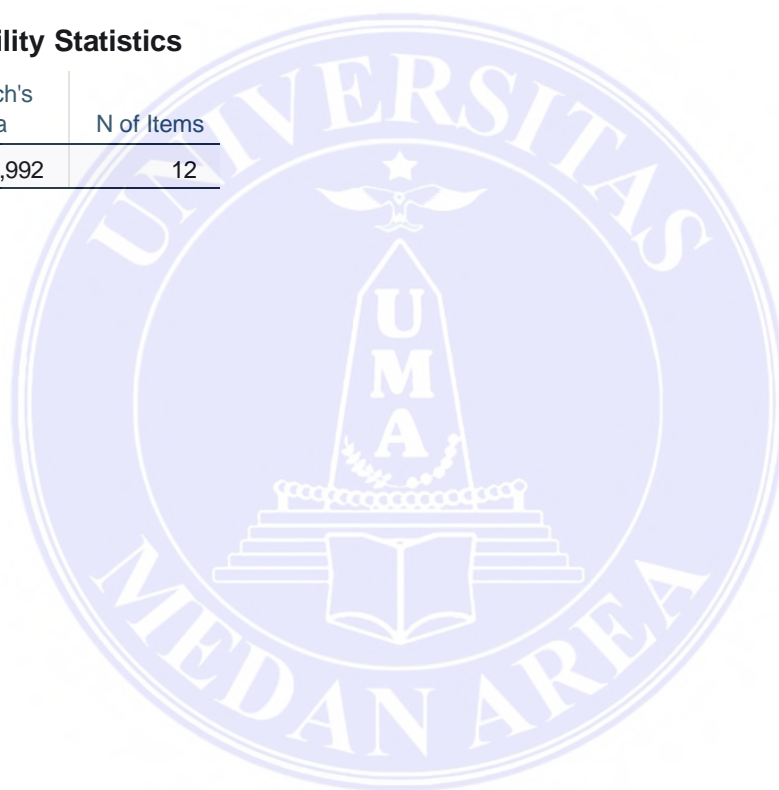
Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,992	12



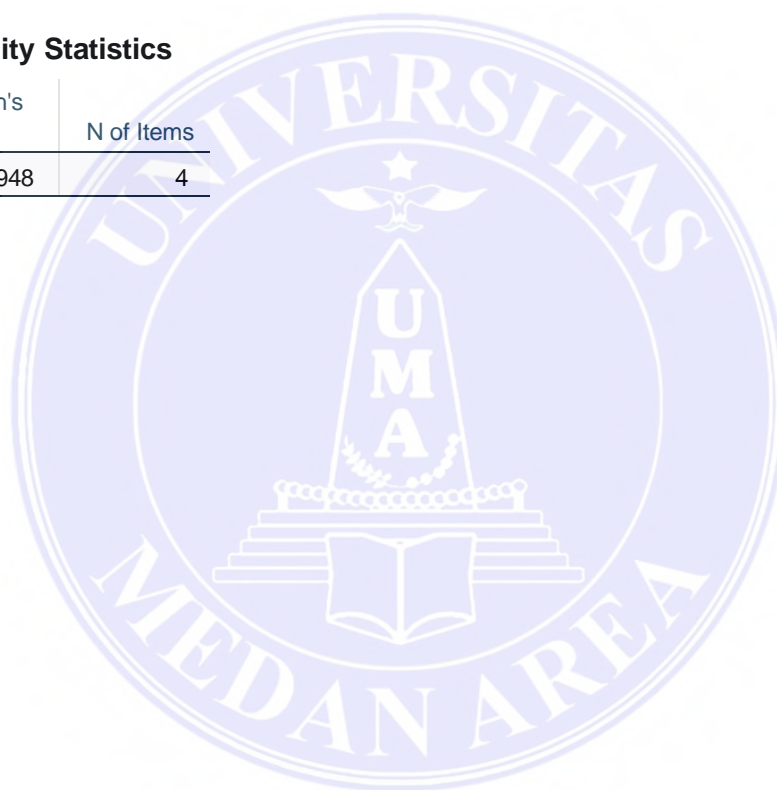
Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	4



Lampiran 6. Hasil Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia
N	Valid	104	104
	Missing	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	45,2	45,2	45,2
	Perempuan	57	54,8	54,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	33	31,7	31,7	31,7
	26-30 Tahun	37	35,6	35,6	67,3
	> 31 Tahun	34	32,7	32,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Lampiran 7. Hasil Distribusi Kuesioner Penelitian

Frequencies

Statistics

		X1_01	X1_02	X1_03	X1_04	X1_05	X1_06	X1_07
N	Valid	104	104	104	104	104	104	104
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,53	3,39	3,49	3,41	3,51	3,54	3,48

Statistics

		X1_08	X1_09	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14
N	Valid	104	104	104	104	104	104	104
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,47	3,42	3,51	3,61	3,42	3,45	3,50

Statistics

		X1_15	X1_16
N	Valid	104	104
	Missing	0	0
Mean		3,46	3,53

Frequency Table

X1_01

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	49	47,1	47,1	47,1
	S	55	52,9	52,9	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_02

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	63	60,6	60,6	60,6
	S	41	39,4	39,4	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_03

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	53	51,0	51,0	51,0
	S	51	49,0	49,0	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_04

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	61	58,7	58,7	58,7
	S	43	41,3	41,3	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_05

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	51	49,0	49,0	49,0
	S	53	51,0	51,0	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_06

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	48	46,2	46,2	46,2
	S	56	53,8	53,8	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	54	51,9	51,9	51,9
	S	50	48,1	48,1	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	55	52,9	52,9	52,9
	S	49	47,1	47,1	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	60	57,7	57,7	57,7
	S	44	42,3	42,3	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	51	49,0	49,0	49,0
	S	53	51,0	51,0	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	41	39,4	39,4	39,4
	S	63	60,6	60,6	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	60	57,7	57,7	57,7
	S	44	42,3	42,3	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	57	54,8	54,8	54,8
	S	47	45,2	45,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	52	50,0	50,0	50,0
	S	52	50,0	50,0	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	56	53,8	53,8	53,8
	S	48	46,2	46,2	100,0
Total		104	100,0	100,0	

X1_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	49	47,1	47,1	47,1
	S	55	52,9	52,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	



Frequencies

Statistics

		X2_01	X2_02	X2_03	X2_04	X2_05	X2_06	X2_07
N	Valid	104	104	104	104	104	104	104
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,92	3,94	4,06	4,10	3,99	3,86	4,10

Statistics

		X2_08	X2_09	X2_10	X2_11	X2_12
N	Valid	104	104	104	104	104
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,06	4,03	4,03	3,97	3,95

Frequency Table

X2_01

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	41	39,4	39,4	39,4
	S	30	28,8	28,8	68,3
	SS	33	31,7	31,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_02

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	38	36,5	36,5	36,5
	S	34	32,7	32,7	69,2
	SS	32	30,8	30,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_03

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	30	28,8	28,8	28,8
	S	38	36,5	36,5	65,4
	SS	36	34,6	34,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_04

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	30	28,8	28,8	28,8
	S	34	32,7	32,7	61,5
	SS	40	38,5	38,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_05

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	38	36,5	36,5	36,5
	S	29	27,9	27,9	64,4
	SS	37	35,6	35,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_06

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	45	43,3	43,3	43,3
	S	29	27,9	27,9	71,2
	SS	30	28,8	28,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	30	28,8	28,8	28,8
	S	34	32,7	32,7	61,5
	SS	40	38,5	38,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	32	30,8	30,8	30,8
	S	34	32,7	32,7	63,5
	SS	38	36,5	36,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	38	36,5	36,5	36,5
	S	25	24,0	24,0	60,6
	SS	41	39,4	39,4	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	32	30,8	30,8	30,8
	S	37	35,6	35,6	66,3
	SS	35	33,7	33,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	37	35,6	35,6	35,6
	S	33	31,7	31,7	67,3
	SS	34	32,7	32,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

X2_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	37	35,6	35,6	35,6
	S	35	33,7	33,7	69,2
	SS	32	30,8	30,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		Y_01	Y_02	Y_03	Y_04
N	Valid	104	104	104	104
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,23	3,60	3,78	4,05

Frequency Table

Y_01

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	25	24,0	24,0	24,0
	S	30	28,8	28,8	52,9
	SS	49	47,1	47,1	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Y_02

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	42	40,4	40,4	40,4
	S	62	59,6	59,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Y_03

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	23	22,1	22,1	22,1
	S	81	77,9	77,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Y_04

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1,0	1,0	1,0
	S	97	93,3	93,3	94,2
	SS	6	5,8	5,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Lampiran 8. Hasil Uji Glejser

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus of Control, Komunikasi Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABS

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,031 ^a	,001	-,019	,51673

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: ABS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,026	2	,013	,049	,952 ^b
	Residual	26,968	101	,267		
	Total	26,994	103			

a. Dependent Variable: ABS

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komunikasi Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,273	1,699		,750	,455
	Komunikasi Organisasi	-,005	,026	-,019	-,188	,851
	Locus of Control	-,004	,017	-,026	-,258	,797

a. Dependent Variable: ABS

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,7469	,8328	,7923	,01592	104
Std. Predicted Value	-2,852	2,543	,000	1,000	104
Standard Error of Predicted Value	,051	,156	,084	,026	104
Adjusted Predicted Value	,6954	,8688	,7913	,02598	104
Residual	-,80090	1,59611	,00000	,51169	104
Std. Residual	-1,550	3,089	,000	,990	104
Stud. Residual	-1,608	3,174	,001	1,007	104
Deleted Residual	-,86159	1,68511	,00099	,52949	104
Stud. Deleted Residual	-1,620	3,328	,005	1,020	104
Mahal. Distance	,019	8,428	1,981	1,977	104
Cook's Distance	,000	,187	,012	,025	104
Centered Leverage Value	,000	,082	,019	,019	104

a. Dependent Variable: ABS

Lampiran 9. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		104	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,94651973	
Most Extreme Differences	Absolute	,091	
	Positive	,047	
	Negative	-,091	
Test Statistic		,091	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,339	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,031	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,027
		Upper Bound	,036

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 10. Hasil Regresi Linear Berganda**Regression****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus of Control, Komunikasi Organisasi ^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	,416 ^a	,173	,156	,956

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Job Insecurity

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,261	2	9,630	10,541	,000 ^b
	Residual	92,278	101	,914		
	Total	111,538	103			

a. Dependent Variable: Job Insecurity

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komunikasi Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,427	3,142		,454	,651		
	Komunikasi Organisasi	,178	,049	,331	3,650	,000	,998	1,002
	Locus of Control	,090	,031	,266	2,938	,004	,998	1,002

a. Dependent Variable: Job Insecurity

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Komunikasi Organisasi	Locus of Control
1	1	2,996	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	31,489	,02	,11	,87
	3	,001	75,034	,98	,89	,13

a. Dependent Variable: Job Insecurity

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,45	16,78	15,65	,432	104
Std. Predicted Value	-2,777	2,600	,000	1,000	104
Standard Error of Predicted Value	,095	,289	,155	,049	104
Adjusted Predicted Value	14,59	16,86	15,65	,432	104
Residual	-1,967	2,381	,000	,947	104
Std. Residual	-2,058	2,491	,000	,990	104
Stud. Residual	-2,082	2,559	,001	1,007	104
Deleted Residual	-2,015	2,513	,001	,978	104
Stud. Deleted Residual	-2,118	2,633	,000	1,014	104
Mahal. Distance	,019	8,428	1,981	1,977	104
Cook's Distance	,000	,122	,011	,019	104
Centered Leverage Value	,000	,082	,019	,019	104

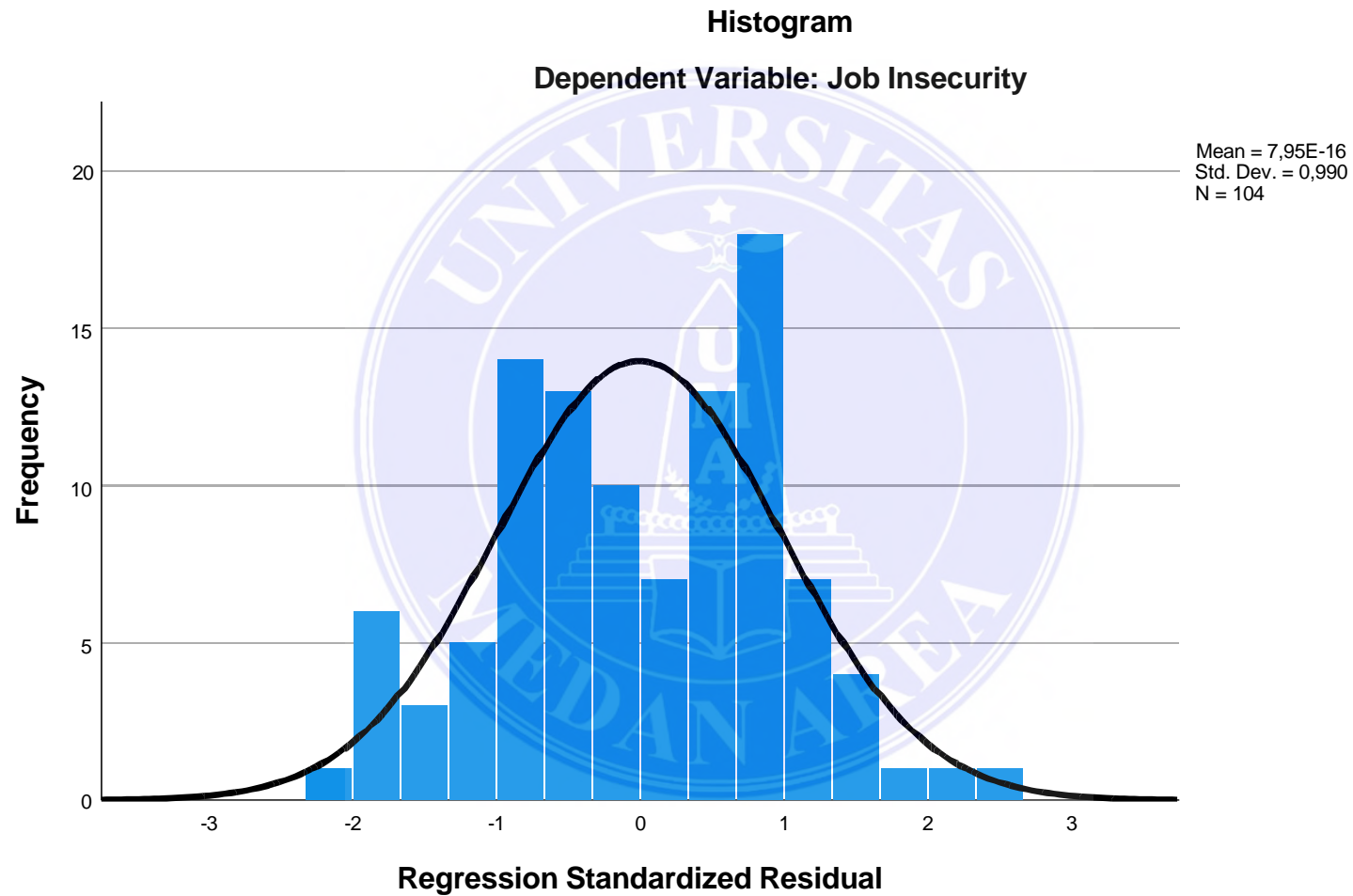
a. Dependent Variable: Job Insecurity

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Job Insecurity

