

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA  
KARYAWAN *OUTSOURCING* DI BADAN PENDAPATAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**  
**YULIA SAPUTRI**  
**218600026**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

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 (repositori.uma.ac.id)20/1/26

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA  
KARYAWAN *OUTSOURCING* DI BADAN PENDAPATAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul skripsi : Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Job Insecurity* Pada  
Karyawan *Outsourcing* Di Badan Pendapatan Daerah  
Provinsi Sumatera Utara

Nama : Yulia Saputri

NPM : 218600026

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,

Komisi Pembimbing

Prof. Hasanuddin, Ph.D

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal disetujui : 31 Juli 2025

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana adalah hasil karya tulis saya sendiri. Bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang diambil dari karya orang lain telah saya kutip dengan mencantumkan sumbernya secara jelas, sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh serta sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiarisme dalam skripsi ini.

Medan, 05 Agustus 2025

Peneliti



Yulia Saputri

(218600026)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yulia Saputri

NPM : 218600026

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

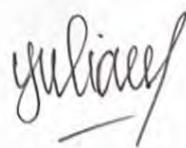
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Locus of Control Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi 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 05 Agustus 2025

Yang Menyatakan



Yulia Saputri

NPM. 218600026

## ABSTRAK

### PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

YULIA SAPUTRI

218600026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah responden sebanyak 80 orang. Instrumen yang digunakan adalah skala *locus of control* dan skala *job insecurity* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *locus of control* terhadap *job insecurity* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,358. Artinya, *locus of control* memberikan kontribusi sebesar 35,8% terhadap *job insecurity*. Rumus yang diperoleh adalah  $Y = 49,117 + 0,260X$ , yang mengindikasi bahwa setiap peningkatan 1 poin pada *locus of control* (X) akan menyebabkan peningkatan *job insecurity* (Y) sebesar 0,260 poin. Hasil uji mean empirik menunjukkan bahwa *locus of control* ( $M = 64,30$ ) dan *job insecurity* ( $M = 96,48$ ) berada dalam kategori tinggi. Data juga menunjukkan distribusi normal dan hubungan linear antar variabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *job insecurity* yang dirasakan. Kondisi kerja *outsourcing* yang tidak tetap dan penuh ketidakpastian menjadi faktor eksternal yang tetap memengaruhi persepsi karyawan terhadap keamanan kerja mereka.

**Kata kunci:** *locus of control*, *job insecurity*, karyawan *outsourcing*

## ABSTRACT

# PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN OUTSOURCING DI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

**YULIA SAPUTRI**

**218600026**

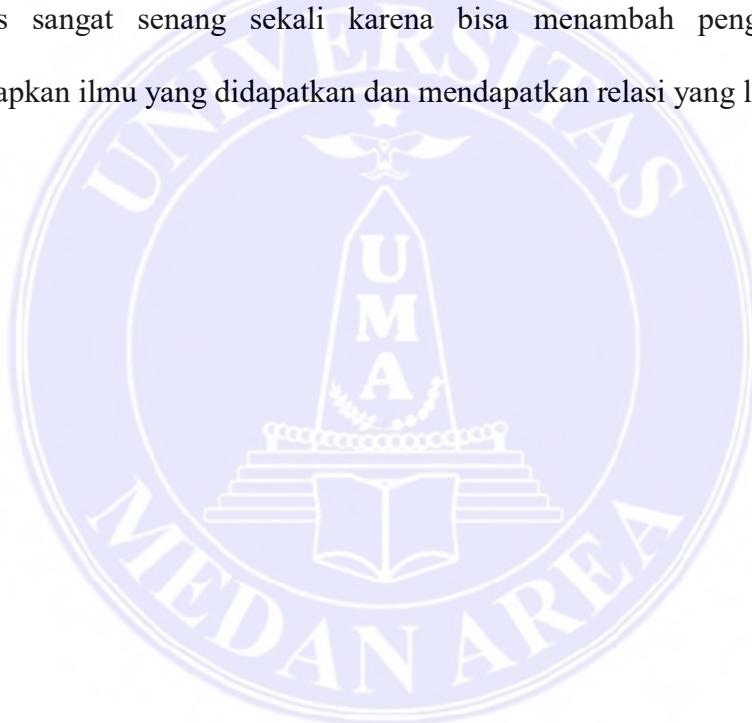
*This research aims to determine the effect of locus of control on job insecurity among outsourcing employees at the Regional Revenue Agency of North Sumatra Province. Using a quantitative approach with associative methods. The sampling technique used total sampling with a total of 80 respondents. The instruments used are the locus of control scale and the job insecurity scale which have been tested for validity and reliability. The results of simple regression analysis show that there is a significant positive influence between locus of control on job insecurity with a significance value of 0.000 ( $p < 0.01$ ) and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.358. This means that locus of control contributes 35.8% to job insecurity. The formula obtained is  $Y = 49.117 + 0.260X$ , which indicates that every 1 point increase in locus of control ( $X$ ) will cause an increase in job insecurity ( $Y$ ) of 0.260 points. The empirical mean test results show that locus of control ( $M = 64.30$ ) and job insecurity ( $M = 96.48$ ) are in the high category. The data also shows a normal distribution and linear relationship between variables. These findings indicate that the higher the locus of control an employee has, the higher the level of job insecurity they feel. Outsourcing work conditions that are not permanent and full of uncertainty are external factors that continue to influence employees' perceptions of their job security.*

**Keywords:** *locus of control, job insecurity, outsourcing employees*

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Tanjung Alam pada tanggal 08 Juni 2003. Anak dari Bapak Ponimin dan Ibu Warsini. Penulis merupakan putri ke 4 dari 4 bersaudara. Pada tahun 2021 penulis lulus dari MAN Asahan dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Pada tahun 2024 penulis mengikuti magang mandiri di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berlangsung selama 1 bulan. Penulis sangat senang sekali karena bisa menambah pengalaman, dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dan mendapatkan relasi yang lebih luas.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul skripsi saya yaitu Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Job Insecurity* Pada Karyawan *Outsourcing* Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Se selaku rektor Universitas Medan Area, Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi, Bapak Azhar Aziz, S.Psi, M.A selaku ketua dalam sidang skripsi saya, Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji dalam sidang skripsi saya, Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang skripsi saya.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orang tua tercinta, Bapak Ponimin dan Ibu Warsini, terima kasih atas cinta, kasih sayang, doa, perhatian serta dukungan berupa moril dan materil yang tanpa kenal lelah senantiasa diberikan kepada penulis. Terima kasih kepada ketiga kakak penulis, kakanda Risdayati, S.Pd.; kakanda Alfina Sari, M.Pd.; dan kakanda Ayu Astari, S.P.; serta kepada abangda Sandi Madewa, abangda Dr. Bukhari Ahmad, M.Pd.; dan abangda Haris Sukandana Sinurat, S.P. yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan secara finansial. Tidak lupa penulis juga berterima kasih kepada para ponakan tercinta, M. Fadhil Azhar, Fatimah Azzahra Al-Bukhari, dan Humayra Maryam Al-Bukhari, yang senantiasa menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih penulis ucapkan kepada Okvando Akbar yang sudah banyak berkontribusi selama perkuliahan, baik tenaga dan waktu, sudah membantu dan bersedia menjadi tempat berkeluh kesah, memberikan semangat serta dukungan bagi penulis. Ucapan terima kasih juga kepada sahabat penulis yang selalu bersama penulis selama dibangku perkuliahan yaitu: Kiki Dhira Ananda, Rafena Amalia Syahya, Idzni Adzhani, dan Nuranggi Mawaddah yang selama ini banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi

ini, saling memberikan semangat yang tiada henti dan senantiasa bersama-sama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh pegawai *outsourcing* di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPENDA) yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melaksanakan penelitian ini.

Selain itu, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas penelitian ini.



Peneliti

Yulia Saputri

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1                  Latar Belakang.....	1
1.2                  Rumusan Masalah.....	9
1.3                  Tujuan Penelitian .....	9
1.4                  Hipotesis Penelitian .....	9
1.5                  Manfaat Penelitian .....	9
1.5.1              Manfaat Secara Teoritis .....	10
1.5.2              Manfaat Secara Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 <i>Job Insecurity .....</i>	<b>12</b>
2.1.1              Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	12
2.1.2              Aspek-Aspek <i>Job Insecurity</i> .....	15
2.1.3              Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	17
2.1.4              Indikator <i>Job Insecurity</i> .....	22
2.2 <i>Locus of Control .....</i>	25
2.2.1              Pengertian <i>Locus of Control</i> .....	25
2.2.2              Aspek-Aspek <i>Locus of Control</i> .....	27
2.2.4              Ciri-Ciri <i>Locus of Control</i> .....	30
2.3                  Karyawan.....	32
2.3.1              Pengertian Karyawan.....	32
2.3.2              Pengertian <i>Outsourcing</i> .....	33
2.3.3              Pengertian Karyawan <i>Outsourcing</i> .....	34

2.4	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Job Insecurity</i> .....	35
2.5	Kerangka Konseptual.....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		39
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian .....	39
3.2	Bahan dan Alat Penelitian.....	39
3.3	Metodologi Penelitian.....	39
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.4.1	<i>Job Insecurity</i> .....	40
3.4.2	<i>Locus of Control</i> .....	40
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.5.1.	Populasi .....	41
3.5.2.	Sampel .....	41
3.6	Prosedur Kerja .....	41
3.6.1	Persiapan Administrasi .....	41
3.6.2	Persiapan Alat Ukur.....	42
3.7	Metode Pengumpulan Data .....	42
3.8	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	43
3.8.1	Uji Validitas Alat Ukur .....	43
3.8.2	Uji Reliabilitas Alat Ukur .....	44
3.9	Metode Analisis Data.....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEBAHASAN.....</b>		46
4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Locus of Control</i> .....	46
4.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Insecurity</i> .....	47
4.2	Hasil Analisis Data .....	48
4.2.1	Uji Normalitas .....	48
4.2.2	Uji Asumsi Linearitas .....	49
4.2.3	Uji Hipotesis .....	50
4.2.4	Uji Mean.....	52
4.3	Pembahasan .....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		58
5.1	Kesimpulan .....	58
5.2	Saran .....	58
5.2.1	Saran Kepada Karyawan.....	58
5.2.2	Saran Kepada Instansi (Perusahaan).....	59
5.2.3	Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.....	59

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 4. 1 Kurva Variabel <i>Locus Of Control</i> .....	52
Gambar 4. 2 Kurva Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	53



## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Butir Skala <i>Locus Of Control</i> .....	46
Tabel 4. 2 Distribusi Butir Skala <i>Job Insecurity</i> .....	48
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	49
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	50
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	51
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata- rata Empirik.....	52



## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 ALAT UKUT PENELITIAN.....	66
LAMPIRAN 2 SEBARAN DATA PENELITIAN .....	72
LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	78
LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS .....	84
LAMPIRAN 5 UJI LINEARITAS.....	86
LAMPIRAN 6 UJI HIPOTESIS .....	89
LAMPIRAN 7 SURAT PENELITIAN & SURAT SELESAI PENELITIAN ....	92



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam setiap perusahaan, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari manajemen. Karyawan bukan hanya sekadar pelaksana tugas, melainkan juga merupakan elemen kunci dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan untuk mencapai kemajuan dan tujuan yang diinginkan. Namun, kondisi di Indonesia saat ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara jumlah lowongan kerja yang tersedia dan jumlah pencari kerja. Fenomena ini memaksa perusahaan untuk merancang kebijakan yang tepat dalam menghadapi tantangan tersebut. Salah satu strategi yang bisa diambil adalah melakukan seleksi terhadap karyawan berdasarkan sikap profesionalisme mereka, yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasional perusahaan.

Sebagai sebuah organisasi, perusahaan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas. Namun, pencapaian tujuan tersebut tidak bisa dilakukan secara terpisah, perusahaan perlu menjalin interaksi yang kuat dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Di sinilah peran kesejahteraan karyawan menjadi dasar utama bagi produktivitas kerja. Saat karyawan merasa dihargai dan sejahtera, maka para karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas perusahaan dapat tercapai melalui sinergi antara kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan upaya perusahaan dalam mengoptimalkan potensi sumber daya

manusia yang ada.

Alih-alih fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas yang lebih baik, beberapa perusahaan memilih untuk meningkatkan produktivitas melalui strategi *outsourcing*. Menurut Soewondo (dalam Hanah, S. & Asmilia, N. 2019), *outsourcing* adalah proses penyerahan operasi dan manajemen sehari-hari suatu bisnis kepada pihak ketiga, yaitu perusahaan yang menyediakan layanan *outsourcing*. Padahal, pada dasarnya, perjanjian kerja seharusnya dapat memberikan hak dan kewajiban yang seimbang bagi kedua belah pihak, dengan tujuan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan tanpa merugikan salah satu pihak.

Berbeda dengan pengusaha yang memperoleh keuntungan dari penerapan sistem *outsourcing*, karyawan sering kali merasa dirugikan, terutama terkait dengan kemungkinan pemecatan atau pemberhentian mereka. Hal ini disebabkan oleh penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di mana durasi kerja karyawan bersifat sementara dan sudah ditentukan sejak awal. Akibatnya, menjelang akhir kontrak, terdapat dua kemungkinan yang bisa terjadi, yaitu perpanjangan kontrak atau pemutusan hubungan kerja.

Belakangan ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) menyampaikan bahwa keberadaan tenaga honorer akan dihapus secara resmi. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menetapkan bahwa instansi pemerintah tidak lagi diperbolehkan mengangkat pegawai non-ASN dan seluruh pegawai non-ASN yang telah ada harus

diselesaikan penataannya paling lambat pada akhir Desember 2024 (Pasal 66, UU No. 20 Tahun 2023). Kebijakan ini menimbulkan kecemasan di kalangan pekerja honorer, yang selama ini bergantung pada pekerjaan mereka sebagai sumber penghasilan utama. Selain itu, praktik perpanjangan kontrak tahunan bagi karyawan *outsourcing* juga semakin memperburuk kondisi ketidakamanan pekerjaan, di mana karyawan tidak memiliki jaminan akan kestabilan pekerjaan mereka. Hal ini semakin meningkatkan kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan dan kesejahteraan finansial mereka. Selain itu, hasil observasi awal menunjukkan adanya perbedaan persepsi terhadap *job insecurity* di antara karyawan. Beberapa karyawan terlihat tetap merasa aman dan nyaman di tempat kerja meskipun berada dalam situasi kontrak yang tidak tetap. Hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh beban kerja yang relatif ringan serta lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga mereka tetap merasa puas dan bahagia dalam bekerja.

Salah satu elemen yang sangat krusial dalam kesejahteraan karyawan adalah rasa aman. Menurut Maslow dalam Potter & Perry (2006), kebutuhan ini mendorong individu untuk merasakan ketenangan, kepastian, dan stabilitas dalam lingkungan tempat mereka berada. Rasa aman ini menjadi fondasi bagi individu untuk dapat bekerja dengan optimal, karena tanpa rasa aman, karyawan akan merasa tertekan dan cemas mengenai masa depan mereka. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa stabil dan tidak terancam dengan ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*). Jika perusahaan berhasil menciptakan rasa aman ini, karyawan akan lebih fokus dan

termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Ashford et al. (dalam Husin, 2021), *job insecurity* menggambarkan sekumpulan pendapat individu terkait kemungkinan terjadinya peristiwa yang merugikan dan dapat memengaruhi pekerjaan mereka. Peristiwa yang merugikan dapat mengancam keberlanjutan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat melemahkan keyakinan atau komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini dapat menyebabkan penolakan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi, karena ketidakpastian yang dialami oleh karyawan dapat mengurangi rasa keterikatan mereka pada perusahaan.

*Job insecurity* merupakan situasi di mana seseorang merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkan dalam lingkungan kerja yang penuh ancaman. Ketidakberdayaan ini dalam mempertimbangkan keberlanjutan pekerjaan dapat memicu stres dan mengakibatkan ambiguitas peran, yang pada gilirannya menambah jumlah karyawan yang mengalami *job insecurity*. Dampak dari *job insecurity* ini sangat luas, baik dari sisi psikologis maupun non-psikologis. Beberapa dampak psikologis yang sering terjadi meliputi penurunan kepuasan kerja, berkurangnya kreativitas, perasaan sedih, rasa bersalah, kekhawatiran, dan bahkan kemarahan. Perasaan negatif ini bisa mengganggu kesejahteraan mental karyawan dan berpotensi merusak kinerja serta keterikatan mereka pada perusahaan.

Penyebab *job insecurity* dapat dibagi menjadi tiga kelompok utama,

menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Saputri et al., 2020). Pertama, faktor keadaan lingkungan dan organisasi, seperti perubahan dalam organisasi, dukungan dari atasan, dan komunikasi di dalam organisasi. Kedua, faktor karakteristik individual dan posisi pekerjaan, yang mencakup usia, gender, dan status sosial ekonomi. Ketiga, faktor karakteristik pribadi pekerjaan, termasuk tingkat optimisme, *locus of control*, dan harga diri (*self-esteem*).

Persepsi karyawan terhadap *job insecurity* dipengaruhi oleh *locus of control*, sebuah konsep psikologis yang menunjukkan sejauh mana individu merasa memiliki kontrol atas situasi yang dihadapi, termasuk ketidakpastian dalam pekerjaan. *Locus of control* merupakan faktor penting yang memengaruhi munculnya *job insecurity* pada pekerja. Hal ini dikarenakan *locus of control* berhubungan erat dengan cara individu menginterpretasikan dan merespons ancaman yang datang dari lingkungan, termasuk ancaman terhadap pekerjaan mereka.

Lau (dalam Adinda & Rahmat, 2022) menjelaskan bahwa *locus of control* merujuk pada sejauh mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka sebagai hasil dari tindakan mereka sendiri yang dapat dikendalikan (*internal control*) atau sebagai sesuatu yang berada di luar kendali mereka, tidak terkait dengan perilaku mereka (*external control*). Setiap individu memiliki *locus of control*, dan jika seseorang lebih dominan memiliki *locus of control* internal dibandingkan eksternal, kebijakan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan bisa menimbulkan kecemasan mengenai pekerjaan mereka. Perasaan cemas ini tidak hanya bersifat

sementara, tetapi bisa berlanjut dan memengaruhi berbagai aspek kehidupan individu. Ketika individu merasa khawatir, dampaknya bisa terlihat dalam cara mereka menghadapi tantangan di tempat kerja serta dalam interaksi mereka dengan rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, kecemasan akibat kebijakan manajemen dapat menciptakan efek berantai yang memengaruhi pengalaman dan kejadian-kejadian profesional individu tersebut.

Menurut Rotters (2016, dalam Sujadi, 2018), *locus of control* merujuk pada sejauh mana seseorang meyakini bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya disebabkan oleh tindakan atau karakteristik pribadi mereka, atau apakah hasil yang diterima seseorang lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kesempatan, keberuntungan, nasib, atau kendali orang lain yang berkuasa. Sementara itu, Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Rahman, et al., 2022) mendefinisikan *locus of control* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan dirinya dan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2020) dan dipublikasikan dalam Valid Jurnal Ilmiah menunjukkan bahwa karyawan dengan internal *locus of control* cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki *external locus of control*. Hal ini disebabkan oleh keyakinan mereka bahwa kemampuan dan upaya pribadi mereka dapat memengaruhi hasil serta kondisi di lingkungan kerja. Dengan kata lain, karyawan yang merasa dapat mengendalikan situasi kerja mereka lebih cenderung optimis dan lebih mampu mengatasi ketidakpastian yang mungkin muncul dalam pekerjaan, terutama bagi karyawan *outsourcing* yang

sering menghadapi ketidakstabilan dan risiko yang tinggi. Temuan ini mendukung pandangan bahwa internal *locus of control* dapat bertindak sebagai pelindung terhadap kecemasan dan ketidakpastian terkait pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Namun, meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu diatasi dalam upaya mengukur dan mengelola *job insecurity* pada individu. Salah satu langkah penting yang perlu diambil adalah pengembangan alat ukur yang valid dan reliabel untuk menilai tingkat *job insecurity* yang dialami oleh karyawan. Dengan alat ukur yang akurat, perusahaan akan lebih mampu memahami berbagai faktor yang berkontribusi terhadap rasa ketidakamanan yang mungkin dirasakan oleh para karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memahami dan menerapkan intervensi yang tepat dan efektif untuk mengurangi tingkat *job insecurity* tersebut. Hal ini akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Dengan memahami peran *job insecurity* dalam memengaruhi *locus of control* karyawan, organisasi dapat merumuskan strategi dan langkah-langkah intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan *locus of control* karyawan, sekaligus mengurangi tingkat ketidakamanan yang mereka rasakan di tempat kerja. Pendekatan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga dapat memberi organisasi keunggulan kompetitif yang signifikan dalam mencapai tujuan strategis dan memperkuat posisinya di pasar global yang semakin kompetitif. Namun, perlu dicatat

bahwa masih ada kesenjangan pemahaman terkait bagaimana *job insecurity* mempengaruhi *locus of control* secara lebih spesifik pada karyawan. Kesenjangan ini menjadi perhatian yang perlu diatasi, karena pemahaman yang lebih mendalam akan memungkinkan organisasi merancang program-program yang lebih efisien dalam menangani masalah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* karyawan, sehingga hasil yang diperoleh dapat dijadikan dasar untuk pengembangan kebijakan dan praktik yang lebih baik di masa depan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena kondisi *job insecurity* di kalangan karyawan semakin meningkat akibat perubahan kebijakan, seperti penghapusan status honorer dan peningkatan karyawan *outsourcing*. Memahami pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* dapat membantu dalam merumuskan cara untuk mengurangi dampak negatif yang sering muncul, seperti stres, penurunan kepuasan kerja, dan masalah kesehatan mental. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi berharga bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan sehat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan dari segi akademis, tetapi juga memiliki dampak praktis dan sosial yang besar, memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk menyelidiki permasalahan ini dalam bentuk karya ilmiah dengan judul "Pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan

*outsourcing* di badan pendapatan daerah provinsi sumatera utara." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *locus of control* dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis permasalahan yang telah diidentifikasi, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* (ketidakamanan kerja) pada karyawan *outsourcing* di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* (ketidakamanan kerja) di kalangan karyawan *outsourcing* yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan positif antara variabel *locus of control* dan *job insecurity*, artinya semakin tinggi tingkat *locus of control*, maka tingkat *job insecurity* juga cenderung meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan seseorang, maka semakin rendah pula tingkat *locus of control* yang dimilikinya.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik secara teoritis maupun praktis, dengan rincian sebagai berikut:

### 1.5.1 Manfaat Secara Teoritis

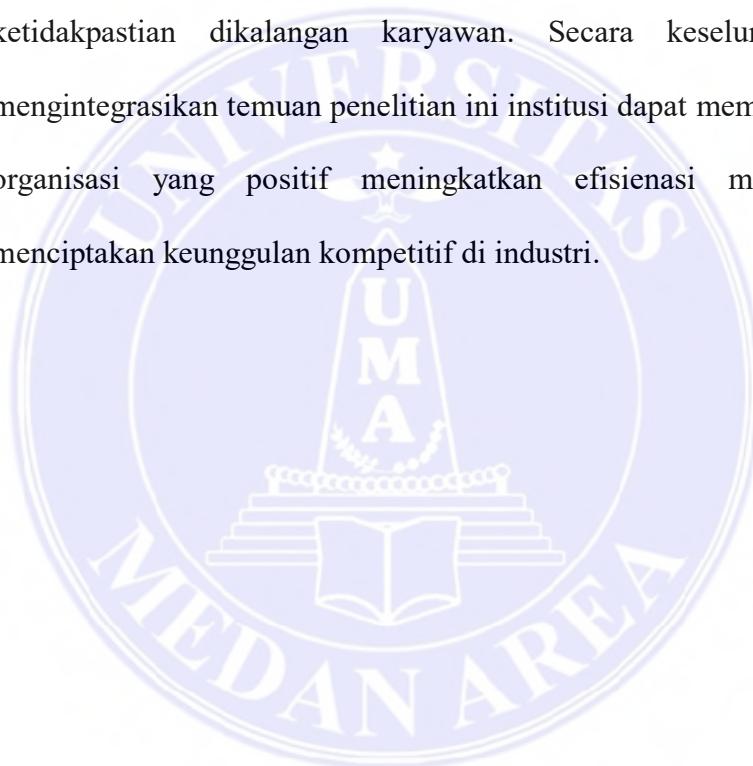
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu Psikologi, khususnya dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan manfaat dan meningkatkan pemahaman mengenai hubungan antara *locus of control* dan *job insecurity*, sehingga dapat menjadi referensi yang bermanfaat untuk penelitian di masa depan.

### 1.5.2 Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berharga kepada pihak-pihak terkait dalam merekomendasikan keputusan manajerial yang tepat bagi institusi. Dengan memperhatikan aspek *locus of control* dan *job insecurity*, diharapkan institusi dapat merumuskan strategi yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan mereka bagi industri. Selain itu, penelitian ini dapat menawarkan manfaat tambahan bagi institusi seperti peningkatan kinerja karyawan melalui program pelatihan yang lebih efektif, pengambilan keputusan yang lebih baik dengan memahami faktor-faktor psikologis, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dengan mengurangi *job insecurity*, serta mengembangkan strategi retensi untuk mempertahankan talenta terbaik.

Lebih lanjut, penelitian ini membantu institusi dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan dengan merancang kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan harapan mereka. Institusi juga dapat mengurangi stres kerja dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan *job insecurity*, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang

lebih aman dan nyaman. Dengan memahami hubungan antara *locus of control* dan *job insecurity*, institusi dapat mengoptimalkan pengelolaan talenta melalui program pengembangan karier yang relevan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*. Hasil penelitian ini juga memberikan wawasan penting untuk meningkatkan komunikasi dan pengambilan keputusan strategis sehingga kebijakan yang diterapkan dapat lebih transparan dan mengurangi ketidakpastian dikalangan karyawan. Secara keseluruhan, dengan mengintegrasikan temuan penelitian ini institusi dapat membangun budaya organisasi yang positif meningkatkan efisiensi manajerial serta menciptakan keunggulan kompetitif di industri.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Job Insecurity***

##### **2.1.1 Pengertian *Job Insecurity***

Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Wardani, et al. 2021) *job insecurity* dapat diartikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan merasa tidak memiliki kendali atau kekuatan untuk menjaga keberlangsungan pekerjaannya, terutama ketika menghadapi situasi kerja yang dirasa mengancam atau tidak stabil. Sementara itu, menurut Kinnunen (dalam Wardani I., et al., 2021), *job insecurity* dalam perspektif global merujuk pada ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian terkait status pekerjaan. Ini mencerminkan kondisi di mana karyawan merasa tidak yakin apakah mereka dapat mempertahankan pekerjaan mereka atau justru akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.

Menurut Mardika & Yogatama (dalam Hallo & Dewi, 2022), *job insecurity* merupakan tingkat kekhawatiran yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan yang sedang mereka jalani. Semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin besar pula rasa cemas yang dirasakan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan atau mengabdi pada pekerjaannya. Menurut Munandar (dalam Husin, 2021), *job insecurity* adalah rasa takut akan kehilangan pekerjaan serta adanya ancaman bahwa pekerjaan seseorang mungkin tidak lagi dibutuhkan, yang dianggap sebagai hal wajar dalam dunia kerja. Sementara itu, Ashford et al. (dalam Husin, 2021) mendefinisikan *job insecurity* sebagai persepsi individu terhadap

kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa negatif dalam pekerjaan. Peristiwa ini dapat mengancam kelangsungan pekerjaan secara keseluruhan, sehingga berpotensi melemahkan keyakinan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, bahkan mendorong penolakan terhadap nilai serta tujuan organisasi tersebut.

Menurut Suciati et al. (dalam Kristiyanto & Khasanah, 2021), *job insecurity* adalah kondisi di mana karyawan merasa tidak berdaya dalam menjaga kesinambungan pekerjaan yang mereka harapkan, terutama ketika menghadapi situasi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kendali terhadap masa depan pekerjaan. Ketidakstabilan status kerja ini memicu meningkatnya rasa tidak aman pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong niat untuk berpindah kerja.

Zakaria et al. (dalam Priyono & Tampubolon, 2021) mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi di mana pekerja merasa tidak berdaya dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan yang mereka harapkan, terutama ketika berada dalam lingkungan kerja yang bersifat mengintimidasi. Sementara itu, menurut Nurfauzan dan Halilah (dalam Priyono & Tampubolon, 2021), *job insecurity* dipahami sebagai suatu keadaan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan kepastian mengenai keberlanjutan status pekerjaan. Kondisi ini berpotensi mengganggu motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan efisiensi serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ketika rasa tidak aman terhadap pekerjaan meningkat, fokus dan

semangat kerja pun cenderung menurun, sehingga berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan.

Menurut Green (dalam Maulania & Afriza, 2024), *job insecurity* adalah ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan dan menimbulkan rasa takut atau ketidakamanan terhadap berbagai konsekuensi, seperti ketidakjelasan penempatan kerja, gaji, peluang promosi, atau kesempatan pelatihan. Sementara itu, Rizqita dan Pratiwi (2024) mendeskripsikan *job insecurity* sebagai kondisi di mana karyawan merasa tidak nyaman akibat adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan Riania dan Nisa (2022) yang menyebutkan bahwa *job insecurity* merupakan pengalaman internal yang bersifat subjektif, ditandai dengan ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan individu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, *job insecurity* dapat disimpulkan sebagai kondisi psikologis di mana karyawan merasa tidak aman, tidak yakin, atau tidak memiliki kendali atas kelangsungan pekerjaannya. Ketidakpastian ini bisa berkaitan dengan ancaman kehilangan pekerjaan, status kerja yang tidak stabil, atau ketidakjelasan dalam hal gaji, promosi, dan pengembangan karier.

*Job insecurity* bersifat subjektif dan sering kali dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang terancam atau tidak mendukung. Dampaknya tidak hanya menurunkan motivasi dan kenyamanan kerja, tetapi juga dapat melemahkan komitmen terhadap organisasi, menurunkan kinerja, serta meningkatkan keinginan untuk resign.

### 2.1.2 Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Setiawan et al. (2012), *job insecurity* mencakup lima dimensi, yaitu:

1. Pentingnya aspek kerja bagi karyawan

Komponen ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dianggap penting oleh individu, yang memengaruhi tingkat ketidakamanan (*job insecurity*). Contohnya, kesempatan promosi dan fleksibilitas jadwal kerja. Semakin besar persepsi individu terhadap ancaman yang terkait dengan faktor-faktor pekerjaan, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakannya. Dengan kata lain, ini menggambarkan arti penting aspek kerja bagi karyawan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan

Komponen ini mengacu pada seberapa besar ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan, seperti kemungkinan promosi, mempertahankan upah saat ini, atau mendapatkan kenaikan gaji. Individu yang merasa aspek pekerjaan tertentu terancam atau akan hilang cenderung merasa gelisah dan tidak berdaya. Semakin besar kemungkinan perubahan negatif yang dirasakan karyawan akan memengaruhi bagian-bagian pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan. Dengan kata lain, ini mencerminkan potensi perubahan negatif dalam aspek pekerjaan.

3. Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan

Komponen ini berkaitan dengan seberapa penting individu menilai potensi peristiwa negatif yang dapat terjadi, seperti kemungkinan dipecat

atau diberhentikan dalam waktu dekat. Semakin besar tingkat kepentingan atau dampak yang dirasakan terhadap peristiwa negatif tersebut, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh karyawan.

#### 4. Ancaman terjadinya peristiwa negatif

Komponen ini mengacu pada sejauh mana karyawan merasakan ancaman akan terjadinya peristiwa negatif yang dapat berdampak pada pekerjaan mereka, seperti dipecat atau dipindahkan ke cabang lain. Semakin besar ancaman yang dirasakan, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dialami oleh individu.

#### 5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Komponen ini mengacu pada perasaan tidak berdaya yang dialami individu karena ketidakmampuan mereka untuk mencegah ancaman yang dapat mempengaruhi aspek-aspek pekerjaan secara keseluruhan. Perasaan ini muncul karena kehilangan kontrol terhadap situasi pekerjaan yang sedang dihadapi.

Menurut Rowntree (2005) dalam Hasna'ni (2022), terdapat beberapa aspek dalam *job insecurity* yang terjadi di dalam organisasi, yaitu:

##### 1. Khawatir kehilangan pekerjaan

Karyawan yang merasa terancam dengan kondisi negatif di tempat kerja mengenai pekerjaannya cenderung mengalami *job insecurity*.

##### 2. Khawatir kehilangan status sosial

Individu yang merasa status sosialnya terancam akan merasakan tingkat *job insecurity* yang tinggi. Mereka khawatir kehilangan hak dan

kewajiban yang mereka miliki di masyarakat, seperti harta, status, pendidikan, dan garis keturunan.

### 3. Merasa tidak berdaya

Perasaan tidak berdaya ini muncul ketika individu merasa tidak mampu mengontrol situasi di lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat mengganggu kinerjanya.

Ashford et al. (1989) mengembangkan pengukuran berdasarkan konsep *job insecurity* yang diperkenalkan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984), yang menyatakan bahwa aspek utama dari *job insecurity* adalah makna suatu pekerjaan bagi individu. Semakin besar atau kecil nilai yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya, semakin tinggi atau rendah tingkat ketidakamanannya dalam bekerja. Persepsi karyawan terhadap pentingnya aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan, seperti lingkungan kerja, promosi, jabatan, atau gaji, dapat memengaruhi kenyamanan dan keamanan mereka dalam bekerja (Saputri et al., 2020).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *job insecurity* mencakup: seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan, ancaman terjadinya peristiwa negatif, dan ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan.

#### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Beberapa faktor yang dapat menimbulkan *job insecurity* pada karyawan, menurut Wardani et al. (2021), antara lain:

## 1. Karakteristik Demografis

Karakteristik individu, seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan, memiliki pengaruh terhadap *job insecurity*. Menurut Kinnunen et al. (2000), laki-laki cenderung lebih rentan terhadap *job insecurity* dibandingkan perempuan. Hal ini disebabkan oleh peran laki-laki yang lebih sering diasosiasikan dengan pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga mereka lebih tertekan ketika menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan. Usia juga berhubungan dengan *job insecurity*, terutama pada pria, di mana semakin tua usia seseorang, semakin tinggi pula tingkat *job insecurity* yang mereka rasakan. Sebaliknya, tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki hubungan terbalik dengan *job insecurity*, di mana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin rendah tingkat *job insecurity*-nya, dan sebaliknya, semakin rendah pendidikan, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dialami.

## 2. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Arnes & Wardani (2020), *job insecurity* berkaitan dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri, yang dapat terjadi pada beberapa kondisi, seperti:

- a. Karyawan tetap yang menghadapi ancaman kehilangan pekerjaan
- b. Pekerja lepas, seperti mereka yang tidak memiliki kontrak atau ikatan kerja tetap
- c. Karyawan baru yang masih berada dalam masa percakapan (*probation*)

d. Karyawan dari agen penyedia tenaga kerja, termasuk mereka yang berasal dari suku bangsa minoritas, difabel, atau pekerja musiman serta karyawan dari perusahaan *outsourcing*.

### 3. Kondisi Lingkungan

Lingkungan merupakan suatu potensi yang dapat menjadi ancaman, namun berada di luar kendali individu.

### 4. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran sangat terkait dengan kurangnya informasi yang dimiliki karyawan mengenai tugas, fungsi, tuntutan pekerjaan, dan prosedur yang berlaku. Ketika karyawan tidak memahami apa yang harus dikerjakan dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka, menyebabkan kesulitan karena tidak mengikuti SOP yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan.

### 5. *Locus of Control*

Hal ini sangat penting karena berkaitan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan sekitar. Karyawan dengan *locus of control* internal cenderung menilai bahwa pengaruh lingkungan terhadap mereka relatif rendah dan lebih mempercayai kemampuan diri mereka sendiri.

### 6. Nilai Pekerjaan

Setiap orang memiliki pemahaman yang berbeda mengenai nilai. Biasanya, orang menilai pekerjaan berdasarkan nilai sosial yang diberikan kepada masyarakat. Nilai sosial pekerjaan terletak pada

hubungan yang terjalin dan kesempatan untuk pengembangan diri, sehingga seseorang akan merasa takut jika kehilangan pekerjaannya.

Menurut Sverke dkk. (dalam Wardani et al., 2021), ada beberapa faktor yang mendasari timbulnya *job insecurity*, di antaranya:

### 1. Usia

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang lebih tua cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh kesulitan yang dihadapi pegawai lanjut usia dalam mencari pekerjaan baru, sehingga kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan menjadi lebih besar. Menurut Robbins (dalam Setiawan, 2009).

### 2. Gender

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pria cenderung lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan pegawai wanita (Kinnunen, 1999). Hal ini disebabkan oleh anggapan bahwa pria memiliki peran sebagai pencari nafkah utama bagi keluarga. Namun, peran gender sebagai faktor *job insecurity* diragukan, karena dalam penelitian terhadap wanita yang juga berperan sebagai pencari nafkah keluarga, mereka juga menunjukkan tingkat *job insecurity* yang tinggi (De Witte dalam Sverke, 2006).

### 3. Lama Kerja

Individu dengan *external locus of control* cenderung lebih khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan. Di sisi lain, individu dengan *self-esteem* yang tinggi biasanya memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah.

#### 4. Sosial Ekonomi

Pegawai dengan status rendah cenderung memiliki gaji yang lebih rendah. Status yang rendah sering kali berkaitan dengan tingkat pendidikan yang rendah, serta keterbatasan keterampilan dan pengetahuan, yang mengurangi pilihan pekerjaan yang tersedia. Kondisi ini menyebabkan pegawai dengan status dan gaji rendah lebih khawatir akan kehilangan pekerjaan mereka.

#### 5. Tipe Kontrak

Pegawai dengan kontrak permanen atau tetap serta bekerja penuh waktu cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai kontrak. Hal ini disebabkan oleh adanya kesepakatan hukum pada pegawai permanen yang memberikan perlindungan jika perusahaan melanggar kontrak, yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Selain itu, pegawai tetap merasa lebih dihargai dan dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan dibandingkan pegawai kontrak.

#### 6. Dukungan Sosial

Sverke dkk. (2006) menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menjadi sumber stres. Salah satu faktor yang dapat mengurangi stres adalah dukungan sosial, yang bisa diperoleh dari keluarga, rekan kerja, organisasi, maupun atasan (Sarafino, 1997). Salah satu bentuk dukungan ini berasal dari atasan, yang menggunakan wewenangnya untuk mengarahkan bawahan dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Saputri et al. 2020), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi *job insecurity* pada tingkat atau level tertentu, antara lain:

1. Kondisi organisasional dan lingkungan, seperti perubahan dalam organisasi dan komunikasi yang terjadi di dalamnya. Perubahan ini bisa mencakup penggabungan perusahaan, restrukturisasi, atau pengurangan jumlah karyawan (*down-sizing*).
2. Karakteristik jabatan dan individu, yang meliputi pengalaman kerja, posisi jabatan, tingkat pendidikan, kondisi sosial ekonomi, gender, dan usia.
3. Karakteristik personal pekerja, yang mencakup rasa kebersamaan, kepercayaan diri, dan *locus of control*.

Berdasarkan pendapat diatas, *job insecurity* dipengaruhi oleh faktor seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, dan jenis kontrak kerja. Karyawan dengan status lebih rendah, gaji rendah, atau kontrak sementara cenderung lebih khawatir kehilangan pekerjaan. *Locus of control* dan dukungan sosial juga memengaruhi tingkat kecemasan. Perubahan dalam organisasi, seperti restrukturisasi, dapat memperburuk rasa tidak aman. Faktor-faktor ini penting untuk mengurangi *job insecurity* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

#### **2.1.4 Indikator *Job Insecurity***

Menurut Ashford et al. (dalam Abidin, 2019), pengukuran *job insecurity* yang dikembangkan dari konsep Greenhalgh dan Rosenblatt mencakup lima indikator utama:

## 1. Makna pekerjaan bagi individu

Seberapa penting aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman bagi individu dapat memengaruhi tingkat rasa aman mereka dalam bekerja. Semakin penting suatu aspek pekerjaan bagi karyawan, semakin besar rasa tidak amannya dalam pekerjaan tersebut.

## 2. Tingkat ancaman yang dirasakan terhadap aspek pekerjaan

Ini mengacu pada ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek- aspek pekerjaan seperti kemungkinan kehilangan promosi, mempertahankan gaji, atau mendapatkan kenaikan upah. Semakin besar ancaman yang dirasakan, semakin tinggi kecemasan yang dialami oleh karyawan.

## 3. Tingkat ancaman peristiwa negatif terhadap pekerjaan secara keseluruhan

Ini mencakup kemungkinan terjadinya peristiwa yang berdampak negatif pada pekerjaan individu, seperti pemecatan atau dipindahkan ke cabang lain, yang dapat memengaruhi rasa aman dalam pekerjaan secara keseluruhan.

## 4. Tingkat kepentingan terhadap peristiwa yang dapat terjadi

Ini mencakup kekhawatiran karyawan terkait potensi peristiwa negatif, seperti kehilangan kesempatan promosi atau status karyawan tetap, yang dapat memengaruhi perasaan terancam dalam pekerjaan.

## 5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Ini merujuk pada perasaan karyawan yang tidak mampu mencegah ancaman yang dapat memengaruhi aspek-aspek pekerjaan atau pekerjaan

secara keseluruhan, yang menciptakan rasa ketidakmampuan dalam mengontrol situasi.

Menurut Nugraha (dalam Meria, 2019), *job insecurity* dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu:

1. Makna pekerjaan bagi individu.
2. Potensi ancaman yang terjadi saat ini dan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan.
3. Potensi ancaman yang akan terjadi di masa depan dan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan.
4. Perasaan ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
5. Potensi ancaman terhadap pekerjaan di masa depan.

Paserawak dan Strawser (dalam Oktariana & Hidayat, 2021) menjelaskan indikator-indikator *job insecurity* sebagai berikut:

1. Konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika individu dihadapkan pada ekspektasi peran yang bertentangan, sehingga sulit untuk memenuhi peran yang satu tanpa mengorbankan peran yang lain.
2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), yang berkaitan dengan ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Perubahan organisasi (*organizational change*), yang mencakup kejadian yang dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan, seperti merger, *down-sizing*, reorganisasi, adopsi teknologi baru, dan pergantian manajemen.
4. Lokus kendali, yang menunjukkan sejauh mana individu merasa mereka mengendalikan nasib mereka. Individu dengan *locus of control* internal

merasa mereka memiliki kendali atas peristiwa dalam hidup mereka, sementara individu dengan *locus of control* eksternal cenderung merasa kurang memiliki kendali.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, termasuk makna pekerjaan bagi individu, ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan (seperti promosi, gaji, dan jabatan), serta ketidakjelasan peran dan perubahan dalam organisasi. Selain itu, perasaan ketidakberdayaan, di mana individu merasa tidak memiliki kontrol terhadap situasi pekerjaan mereka, turut memperburuk rasa ketidakamanan. Faktor-faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada tingkat kecemasan karyawan terhadap stabilitas pekerjaan mereka, mempengaruhi baik kinerja maupun kesejahteraan psikologis mereka.

## 2.2 *Locus of Control*

### 2.2.1 Pengertian *Locus of Control*

Menurut Gibson et al. (dalam Bernhard Tewal, dkk., 2017), *locus of control* adalah sifat kepribadian yang menggambarkan orang yang merasa bahwa kontrol atas hidup mereka berasal dari dalam diri mereka sendiri, yang disebut sebagai *internalizers*. Sebaliknya, mereka yang percaya bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor eksternal dikenal sebagai *externalizers*. Hal ini juga dijelaskan oleh Robbins (dalam Bernhard Tewal, dkk., 2017), yang menyatakan bahwa *locus of control* mengacu pada sejauh mana individu merasa bahwa mereka adalah penentu nasib mereka. Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa mereka mengendalikan

peristiwa dalam hidup mereka, sementara individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa kejadian dalam hidup mereka dipengaruhi oleh kekuatan luar, seperti keberuntungan atau takdir.

Menurut Widyaningrat (dalam Sari & Krisna, 2021), *locus of control* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri terkait dengan pencapaian atau kegagalan yang dialaminya. Setiap individu memiliki kemampuan untuk mengatur diri mereka, baik dalam mencapai hal-hal positif maupun dalam melindungi diri dari hal-hal yang berpotensi merugikan. Menurut Rotter (1966, dalam Amalini, dkk., 2016), *locus of control* adalah keyakinan bahwa seseorang bisa atau tidak bisa mengendalikan takdirnya sendiri.

Rotter (2016, dalam Sujadi, 2018) menjelaskan bahwa *locus of control* merujuk pada sejauh mana seseorang percaya bahwa kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh tindakan atau sifat pribadi, atau apakah mereka percaya bahwa hasil yang diterima lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keberuntungan atau nasib yang berada di luar kendali mereka. Spector mendefinisikan *locus of control* sebagai kecenderungan individu untuk merasa bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa dalam hidup (internal) atau bahwa peristiwa tersebut dikendalikan oleh faktor eksternal (eksternal).

Menurut Suwarto (dalam Adinda & Rahma, 2022), *locus of control* merujuk pada sejauh mana individu meyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada diri mereka (Abzani dan Leonard). Sementara itu, Lau (dalam Adinda & Rahmat, 2022) menyatakan bahwa

*locus of control* adalah sejauh mana individu melihat peristiwa-peristiwa dalam hidupnya sebagai hasil dari tindakan mereka sendiri, yang bisa dikendalikan (kontrol internal), atau sebagai sesuatu yang terjadi di luar kendali mereka (kontrol eksternal).

Berdasarkan paparan diatas, *locus of control* dapat disimpulkan sebagai karakteristik kepribadian yang menunjukkan sejauh mana individu merasa memiliki kendali atas hidupnya. Terdapat dua tipe yaitu internal yang di mana individu percaya bahwa mereka menentukan nasib mereka sendiri, dan eksternal di mana mereka menganggap faktor luar seperti keberuntungan lebih berpengaruh terhadap kehidupan mereka. *Locus of control* memengaruhi kemampuan individu dalam mengendalikan diri dan mencapai tujuan, serta membentuk pola perilaku berdasarkan keyakinan untuk mengendalikan takdir mereka.

### 2.2.2 Aspek-Aspek *Locus of Control*

Menurut Levenson (dalam Sulistin, 2012), *locus of control* terdiri dari tiga aspek:

1. Aspek Internal (*Internality*), mencangkup keyakinan bahwa seseorang percaya bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuan dan usaha diri sendiri.
2. Aspek Kekuatan Orang Lain (*Powerful Others*), mencangkup keyakinan bahwa kejadian-kejadian dalam hidup dipengaruhi oleh orang-orang yang memiliki kekuasaan.
3. Aspek Kesempatan (*Chance*), mencangkup keyakinan bahwa kejadian-kejadian dalam hidup sebagian besar ditentukan oleh nasib, peluang, dan

keberuntungan.

Rotter dan Phares (1992, dalam Nurhidayah & Hidayanti, 2009) menyatakan ada 2 aspek dalam *locus of control* yaitu aspek internal dan aspek eksternal diantaranya:

### 1. Aspek Internal

Individu dengan aspek internal percaya bahwa hasil dan perilaku mereka ditentukan oleh faktor-faktor dari dalam diri mereka. Mereka cenderung mengaitkan peristiwa dengan kemampuan, minat, dan usaha mereka sendiri.

- Kemampuan, mereka yang memiliki internal *locus of control* yakin akan kemampuan yang dimiliki, sehingga kesuksesan dan kegagalan sangat dipengaruhi oleh kemampuan tersebut.
- Minat, individu ini memiliki ketertarikan yang lebih besar dalam mengontrol perilaku dan peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka.
- Usaha, mereka cenderung tidak mudah menyerah dan berusaha semaksimal mungkin untuk mengendalikan perilaku mereka.

### 2. Aspek Eksternal

Individu dengan aspek eksternal percaya bahwa hasil dan perilaku mereka ditentukan oleh faktor-faktor dari luar diri mereka. Beberapa faktor dalam aspek eksternal meliputi nasib, keberuntungan, status sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

- Nasib, mereka percaya pada firasat baik dan buruk, serta menganggap bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami adalah hasil dari takdir yang tidak dapat diubah.
- Keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki

keberuntungan dan sangat mempercayainya.

- Sosial ekonomi, individu ini cenderung materialis dan menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan mereka.
- Pengaruh orang lain, mereka berharap akan bantuan dari orang lain dan meyakini bahwa orang yang memiliki kekuasaan lebih tinggi dapat mempengaruhi perilaku mereka.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi *locus of control* adalah aspek internal, kekuatan orang lain dan kesempatan.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Menurut Fadilah & Mahyuni (2018), beberapa faktor yang mempengaruhi *locus of control* antara lain:

1. Usia dan jenis kelamin, yang menggambarkan bagaimana individu berusaha mengontrol lingkungan eksternal mereka sejak masa kanak-kanak hingga dewasa.
2. Keluarga, di mana hubungan yang hangat, mendukung, fleksibel, dan memberi kesempatan untuk kemandirian pada anak akan menghasilkan orientasi internal, sedangkan orang tua yang cenderung menolak, dominan, atau memusuhi dapat menghasilkan orientasi eksternal pada anak.
3. Faktor sosial, yang menunjukkan hubungan antara kelas sosial dan *locus of control*, di mana individu dengan status sosial rendah cenderung memiliki *locus of control* eksternal.

*Locus of control* terbagi menjadi dua tipe, yaitu: internal, yang mencakup

individu yang suka bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, berusaha mencari solusi untuk masalah, dan percaya bahwa usaha diperlukan untuk meraih kesuksesan; dan eksternal, yang mencakup individu yang kurang inisiatif, percaya bahwa kesuksesan sangat dipengaruhi oleh faktor luar, dan kurang berusaha untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, keluarga, dan faktor sosial. Keluarga yang mendukung membentuk *locus of control* internal, sementara keluarga yang menekan menghasilkan *locus of control* eksternal. Individu dengan latar belakang sosial rendah lebih cenderung memiliki *locus of control* eksternal. Tipe *locus of control* terbagi menjadi internal, yang berfokus pada usaha dan inisiatif, dan eksternal, yang lebih bergantung pada faktor luar untuk kesuksesan.

#### 2.2.4 Ciri-Ciri *Locus of Control*

Menurut Setiawan & Suhendah (2017), *locus of control* terbagi menjadi dua jenis: *locus of control* internal dan eksternal.

1. *Locus of control* internal memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Merasa memiliki kemampuan untuk mengendalikan tindakan, perilaku, dan lingkungan.
- b. Memiliki sikap rajin, ulet, mandiri, dan tidak mudah terpengaruh oleh faktor luar.
- c. Lebih bertanggung jawab atas kesalahan dan kegagalan.
- d. Lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.
- e. Memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan diri sendiri.

2. *Locus of Control* eksternal ditandai dengan ciri-ciri seperti:

- a. Lebih pasrah dan cenderung menyesuaikan diri dengan lingkungan.
- b. Merasa bahwa tindakan atau aktivitas yang dilakukan memiliki pengaruh kecil terhadap kejadian yang akan dihadapi, serta menjalani situasi yang tidak menyenangkan.
- c. Kurang bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan.
- d. Kurang percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri.
- e. Cenderung bergantung pada orang lain.

Ciri-ciri dari internal *locus of control* adalah keyakinan bahwa individu merasa dapat mengendalikan kejadian dalam hidupnya, yang kemungkinan besar akan membuat mereka bersikap dan bertindak lebih etis, objektif, dan independen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku etis individu juga dipengaruhi oleh tipe kepribadian mereka. Individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih fokus pada tugas yang dihadapi, yang dapat meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi (Hidayah & Haryani).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* terdiri dari dua tipe, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal merasa memiliki kontrol atas tindakan mereka, menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi, kemandirian, dan kepercayaan diri. Ini mendorong mereka untuk berperilaku etis dan meningkatkan kinerja di dalam organisasi. Di sisi lain, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung bersifat pasrah dan bergantung pada orang lain, yang dapat mengurangi rasa tanggung jawab dan kepercayaan

diri mereka.

## 2.3 Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Karyawan

Menurut Yamin (2002, dikutip dalam Ningsih & Abdullah, 2021) mendefinisikan karyawan sebagai seluruh penduduk di suatu negara yang terlibat dalam produksi atau layanan, asalkan terdapat permintaan terhadap tenaga mereka dan mereka bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas tersebut..

Menurut Mardiasmo (2011, dalam Kartina & Krustiyati, 2023), pegawai adalah individu yang bekerja kepada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap/tenaga kerja lepas, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja, baik secara tertulis maupun lisan. Mereka melaksanakan tugas di jabatan atau bidang tertentu dan menerima imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode waktu tertentu, penyelesaian tugas, atau ketentuan lain yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Definisi ini juga mencakup pegawai yang bekerja di instansi pemerintah, badan usaha milik negara, maupun badan usaha milik daerah.

Hasibuan (2007, dalam Kartina & Krustiyati, 2023), mendefinisikan pegawai sebagai individu yang menawarkan tenaga fisik dan pikirannya kepada perusahaan dan menerima kompensasi sesuai perjanjian kerja. Sedangkan Widjaja (2006, dalam Kartina & Krustiyati, 2023), menambahkan bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia, baik secara fisik maupun mental, yang selalu dibutuhkan sebagai modal utama dalam kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Dalam

pengertiannya, pegawai mencakup individu yang bekerja di lembaga pemerintahan maupun badan usaha. Sementara itu, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Kartina & Krustiyati, 2023), pegawai adalah seseorang yang bekerja di sebuah lembaga, kantor, atau perusahaan, dan menerima gaji atau upah.

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan individu yang bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap, dan memperoleh imbalan atas pekerjaannya. Karyawan memberikan kontribusi melalui tenaga fisik dan pikiran guna mendukung pencapaian tujuan organisasi atau institusi tempat mereka bekerja.

### 2.3.2 Pengertian *Outsourcing*

*Outsourcing* berasal dari bahasa Inggris, di mana "out" berarti "luar" dan "source" berarti "sumber", yang dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai "alih daya". Istilah ini juga dikenal dengan sebutan lain seperti "*contracting out*", yaitu proses pemindahan sebagian operasi perusahaan ke pihak lain melalui perjanjian kerja atau pemberongan. Sistem kontrak (*outsourcing*) yang meliputi pemberongan pekerjaan serta penyediaan jasa tenaga kerja diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, tepatnya dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam pasal ini dinilai oleh banyak pihak memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* (Darmawan, 2021).

Menurut Hanah dan Asmilia (2019), berbagai ahli memiliki pandangan

berbeda mengenai *outsourcing*. Husni (2003) *outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan melalui pihak ketiga, yakni perusahaan penyedia tenaga kerja, untuk memproduksi atau melaksanakan pekerjaan tertentu. Jehani (2008) *outsourcing* berarti penyerahan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga dengan tujuan meringankan beban perusahaan. Tunggal (2009) mendefinisikan *outsourcing* sebagai pemindahan atau pendeklasian sejumlah proses bisnis kepada penyedia jasa, di mana pihak penyedia bertanggung jawab mengelola administrasi dan manajemen sesuai kesepakatan antara kedua belah pihak. Sejalan dengan itu, Soewondo (2003) menjelaskan *outsourcing* sebagai pendeklasian operasi serta pengelolaan harian suatu proses bisnis kepada perusahaan *outsourcing*. Sementara Tambusai (2004) juga menambahkan bahwa *outsourcing* merupakan pemborongan satu atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang sebelumnya dikelola sendiri kepada perusahaan lain.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* merupakan proses penyerahan sebagian pekerjaan, atau pendeklasian manajemen dan operasional perusahaan, kepada pihak ketiga atau perusahaan jasa, dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan serta menjalankan proses bisnis sesuai kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.

### 2.3.3 Pengertian Karyawan *Outsourcing*

Menurut Karimah (dalam Santosa, B. dkk., 2022), karyawan adalah penduduk suatu negara yang berusia antara 15 hingga 64 tahun dan mampu bekerja, atau seluruh individu yang memproduksi barang dan jasa selama

ada permintaan terhadap tenaga mereka. *Outsourcing* sendiri merupakan praktik pendeklegasian tugas tertentu kepada organisasi pihak ketiga, dengan tujuan untuk membagi risiko serta meringankan beban kerja perusahaan.

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2003, pekerja kontrak (*outsourcing*) didefinisikan sebagai individu yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam jangka waktu terbatas. Perjanjian ini dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang umumnya berlaku maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang satu tahun lagi (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003).

Karyawan *outsourcing* adalah pekerja yang dipekerjakan dengan kontrak untuk periode waktu tertentu oleh perusahaan, namun tidak memiliki status sebagai karyawan tetap, sehingga mereka tidak menerima tunjangan dan pengaturan lainnya yang berlaku untuk karyawan tetap, sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

#### 2.4 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Job Insecurity*

*Job insecurity* yang dialami oleh karyawan *outsourcing* disebabkan oleh penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang menetapkan bahwa masa kerja karyawan bersifat sementara dan sudah ditentukan sejak awal. Hal ini menimbulkan dua kemungkinan saat kontrak hampir berakhir perpanjangan kontrak atau pemutusan hubungan kerja. PKWT dianggap mengancam keberlanjutan pekerjaan bagi karyawan *outsourcing*, sehingga banyak di antara mereka yang meragukan masa depan mereka di perusahaan. Beberapa karyawan merasa cemas, sementara yang lainnya tidak terpengaruh. Karyawan yang tidak terpengaruh biasanya merasa yakin bahwa kemampuan

dan usaha mereka akan memastikan mereka tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa cemas merasa bahwa usaha mereka tidak cukup untuk mempertahankan posisi mereka setelah kontrak berakhir, sehingga mereka mengalami *job insecurity*.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, *job insecurity* terdiri dari lima aspek menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Setiawan et al. (2012), yaitu: pentingnya aspek kerja bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan, tingkat kepentingan yang dirasakan, ancaman terjadinya peristiwa negatif, dan perasaan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Karyawan *outsourcing* menghadapi ancaman terhadap pekerjaan mereka, terutama kemungkinan kontrak yang tidak diperpanjang saat masa kerja hampir berakhir, yang menyebabkan perasaan ketidakamanan. Respons terhadap ancaman ini dapat bervariasi tergantung pada orientasi *locus of control* individu. Mereka yang memiliki internal *locus of control* cenderung menganggap bahwa kejadian di sekitar mereka tidak terlalu memengaruhi diri mereka. Mereka meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai ancaman yang muncul dari lingkungan. Mitchell, Smyser, dan Weed (dalam Azizah, S., 2020) menjelaskan bahwa individu dengan internal *locus of control* melihat kejadian di lingkungan mereka tidak berdampak besar pada diri mereka dan percaya bahwa mereka memiliki kekuatan untuk melawan ancaman apa pun yang datang dari lingkungan sekitar.

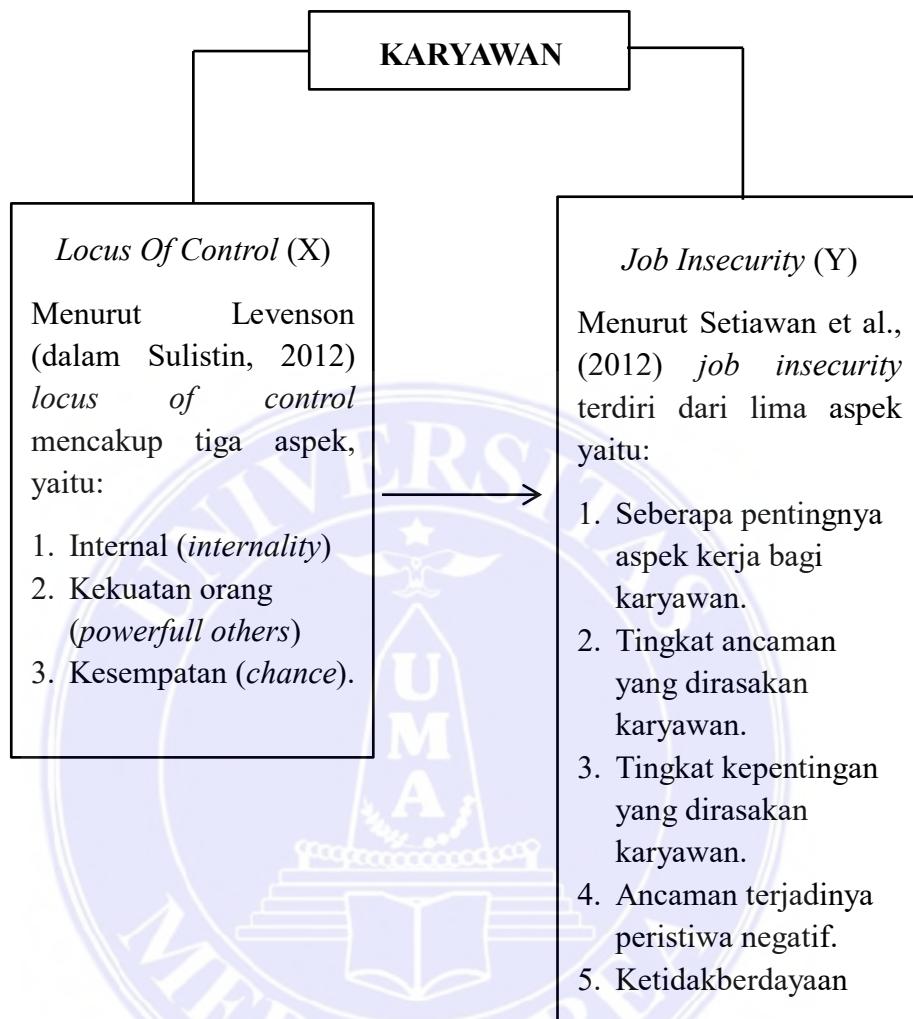
Pada konsep *locus of control*, terdapat dua jenis, yaitu *locus of control* eksternal dan internal. Orang dengan internal *locus of control* merasa

memiliki kendali atas segala tindakan, perbuatan, dan lingkungan mereka. Sebaliknya, orang dengan *locus of control* eksternal merasa bahwa setiap tindakan yang mereka lakukan memiliki pengaruh kecil terhadap kejadian-kejadian yang akan mereka hadapi (Setiawan & Suhendah, 2017).

Bosman, Buitendach, dan Rothman (dalam Azizah, S., 2020) juga mengungkapkan bahwa seseorang dengan orientasi internal yang kuat percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan internal *locus of control* cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing*. Individu dengan internal *locus of control* cenderung merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi ancaman yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah. Sebaliknya, individu yang memiliki *external locus of control* merasa kurang memiliki kendali dan lebih mudah merasakan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih rentan terhadap *job insecurity*. Oleh karena itu, orientasi *locus of control* dapat memengaruhi bagaimana seseorang merespons ketidakpastian di tempat kerja.

## 2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 1 September hingga 30 September 2024, bertempat di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No. Km 5,5, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### **3.2 Bahan dan Alat Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan *Google Form* untuk kuisioner dan pengumpulan data. Metode yang digunakan adalah skala psikologi, dengan kuesioner yang berbasis pada skala Likert untuk mengukur variabel *locus of control* dan *job insecurity*. Kuesioner tersebut didistribusikan kepada sampel yang terdiri dari karyawan *outsourcing* di lokasi penelitian. Selain itu, perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Microsoft Word* dan *Excel*, sementara analisis data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Hasil data yang terkumpul kemudian dipindahkan ke dalam *Microsoft Excel*.

#### **3.3 Metodologi Penelitian**

Menurut Sahir, S. (2022), metode penelitian merupakan serangkaian langkah yang dilakukan untuk mencari kebenaran dalam suatu studi, dimulai dengan pemikiran yang membentuk rumusan masalah dan menghasilkan hipotesis awal.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang mengandalkan data konkret berupa angka-angka yang diukur dengan statistik sebagai alat uji

untuk menarik kesimpulan berdasarkan masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, dua variabel yang dihubungkan adalah *locus of control* (X) dan *job insecurity* (Y).

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.4.1 *Job Insecurity*

*Job insecurity* didefinisikan sebagai tingkat ketidakpastian dan kekhawatiran yang dialami karyawan terkait dengan kelangsungan atau keberlanjutan pekerjaan mereka. Dalam pelaksanaan penelitian ini, *job insecurity* diukur berdasarkan lima aspek yang dijelaskan oleh Setiawan et al. (2012), yang meliputi: seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan, ancaman terjadinya peristiwa negatif, dan ketidakberdayaan.

#### 3.4.2 *Locus of Control*

*Locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa dalam hidup mereka, yang terbagi menjadi dua kategori: *locus of control* internal dan eksternal. Dalam pelaksanaan penelitian ini *locus of control* diukur berdasarkan lima aspek yang dijelaskan oleh Levenson (dalam Sulistin, 2012) *locus of control* mencakup tiga aspek internal (*internality*), kekuatan orang lain (*powerfull others*), kesempatan (*chance*).

### **3.5 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.5.1. Populasi**

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang mencakup objek atau subjek yang memiliki ciri dan kualitas tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan *outsourcing* di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 80 orang.

#### **3.5.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018), sampel merujuk pada sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu, yang dipilih dengan cara tertentu agar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 80 karyawan *outsourcing* di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, menggunakan teknik total sampling.

### **3.6 Prosedur Kerja**

#### **3.6.1 Persiapan Administrasi**

Sebelum memulai penelitian, langkah-langkah persiapan yang berkaitan dengan administrasi harus dilakukan, salah satunya adalah mengajukan surat izin penelitian kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat izin ini diperlukan untuk mendapatkan persetujuan dari institusi agar penelitian dapat dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Setelah persetujuan diterima, peneliti dapat melanjutkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Setelah penelitian selesai, institusi akan mengeluarkan surat yang menyatakan bahwa penelitian telah dilaksanakan.

### 3.6.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud meliputi pengembangan alat ukur untuk penelitian, yang dimulai dengan penyusunan skala. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala, yang fokus pada pengukuran *locus of control* dan *job insecurity*. Skala yang diterapkan menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan yang disusun dibagi menjadi dua kategori, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Untuk pernyataan *favorable*, penilaian dilakukan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) dengan nilai 4, Setuju (S) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, di mana Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa skala psikologi yang mengacu pada skala *Likert*. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek *locus of control* dan *job insecurity*. Terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan yang bersifat *favorable*, rentang nilai yang diberikan adalah 4 hingga 1, sementara untuk pernyataan yang *unfavorable*, rentang nilai yang diberikan adalah 1 hingga 4. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai skala-skala yang digunakan dalam penelitian ini.

### 1. Skala *Job Insecurity*

Skala *job insecurity* dalam penelitian ini disusun berdasarkan lima aspek yang diidentifikasi oleh Setiawan et al. (2012), yaitu: pentingnya aspek pekerjaan bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan, ancaman terjadinya peristiwa negatif, dan ketidakberdayaan. Skala ini terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan yang bersifat *favorable*, rentang nilai yang diberikan adalah 4-1, sementara untuk pernyataan yang *unfavorable*, rentang nilai yang diberikan adalah 1-4.

### 2. Skala *Locus Of Control*

Skala *locus of control* dalam penelitian ini disusun berdasarkan tiga aspek yang dijelaskan oleh Levenson (dalam Sulistin, 2012), yaitu aspek internal (*internality*), kekuatan orang lain (*powerful others*), dan kesempatan (*chance*). Skala ini menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan yang bersifat *favorable*, rentang nilai yang diberikan adalah 4-1, sementara untuk pernyataan yang *unfavorable*, rentang nilai yang diberikan adalah 1-4.

## 3.8 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 3.8.1 Uji Validitas Alat Ukur

Menguji validitas berarti memastikan sejauh mana instrumen dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Jika instrumen tersebut

valid, hasil pengukuran yang diperoleh akan lebih tepat (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, jenis validitas yang diterapkan adalah validitas isi (*content validity*). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yang dihitung dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS versi 22* untuk *Windows*.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk menghasilkan hasil yang konsisten. Alat ukur yang reliabel akan memberikan skor yang stabil, sehingga pengukuran yang dilakukan berulang kali pada subjek yang sama akan menghasilkan hasil yang serupa (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*, yang dihitung dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS versi 22* untuk *Windows*.

## 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018), analisis data merupakan proses untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari penelitian. Tujuan utama analisis data adalah untuk menyelesaikan masalah penelitian, menjawab pertanyaan penelitian, dan menarik kesimpulan.

Penelitian ini bersifat asosiatif, dengan tujuan untuk menggambarkan secara rinci tingkat *locus of control* dan *job insecurity*. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS versi 22* untuk *Windows* untuk menganalisis data yang diperoleh. Uji statistik yang akan digunakan dalam analisis data penelitian ini meliputi uji asumsi klasik,

yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria yang diterapkan adalah jika nilai signifikansi (*Sig.*) untuk seluruh data lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (*Sig.*) lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat linear antara dua variabel atau lebih. Uji ini umumnya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Kriterianya adalah jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dan (Y) dianggap linear. Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dan (Y) dianggap tidak linear.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan *outsourcing* di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *locus of control* dan *job insecurity*. Semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *job insecurity* yang dirasakan. Hal ini didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,358, yang berarti bahwa *locus of control* menyumbang 35,8% terhadap terbentuknya *job insecurity*. Selain itu, hasil uji rata-rata empirik menunjukkan bahwa nilai rata-rata *locus of control* sebesar 64,30 dan *job insecurity* sebesar 96,48, yang keduanya berada pada kategori tinggi.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Kepada Karyawan**

Karyawan disarankan untuk terus mengembangkan kontrol diri dan keyakinan terhadap kemampuan pribadi (*internal locus of control*) agar dapat menghadapi tantangan dan ketidakpastian kerja dengan lebih adaptif. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu membangun dukungan sosial yang positif serta meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja melalui pelatihan, pendidikan, atau pengembangan diri secara mandiri. Dengan memperkuat kesiapan mental dan profesional, karyawan dapat mengurangi kecemasan terhadap masa depan pekerjaannya, sekaligus meningkatkan rasa percaya diri dan daya saing di lingkungan kerja yang dinamis.

### 5.2.2 Saran Kepada Instansi (Perusahaan)

Instansi disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan berbagai aspek penting, seperti lingkungan kerja yang kondusif serta dukungan dari atasan dan rekan kerja guna mengurangi tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.

Selain itu, instansi dapat menyediakan program-program peningkatan kompetensi dan pelatihan yang bertujuan untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat mempertahankan loyalitas dan semangat kerja karyawan *outsourcing* meskipun berada dalam situasi kerja yang tidak tetap.

### 5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian terkait *job insecurity* dengan mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan sosial, *self-esteem*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Penambahan variabel-variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang terjadi di instansi atau perusahaan, sehingga solusi yang dihasilkan menjadi lebih tepat sasaran. Selain itu, perluasan lokasi penelitian ke instansi atau sektor lain juga dianjurkan agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, J., & Laily, N. (2019). Pengaruh job insecurity, kepuasan dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(9), 1–18.
- Adinda, R., & Rahmat, T. (2022). Pengaruh locus of control terhadap hasil belajar matematika siswa di kelas VIII MTsN 6 Agam. *Jurnal Pendidikan Konseling*, 4(6), 3051–3057.
- Ainy, D., & Muchtar, D. Y. (2014). Pengaruh *locus of control*, harga diri, dukungan sosial dan jenis kelamin terhadap job insecurity pada tenaga kerja kontrak. *Prosiding Konferensi Nasional II Psikologi Kesehatan, Fakultas Psikologi Universitas YARSI*, 181–194.
- Amalini, H. F., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 68–77.
- Aslami, N. (2019). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan outsourcing business support melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(2).
- Azizah, N. (2020). Pengaruh dukungan atasan, internal locus of control dan optimisme terhadap job insecurity. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1), 53–62.
- Bosman, J., Buitendach, J. H., & Rothmann, S. (2005). Work locus of control and dispositional optimism as antecedents to job insecurity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 17–23.
- Darmawan, A. (2021). Pengaturan hukum terhadap pekerja outsourcing ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Varia Hukum*, 3(2), 12–25.
- Efita, A., & Zaitul. (2019). Pengaruh ketidakamanan kerja (job insecurity) dan keadilan organisasi (justice) terhadap kelelahan emosional (emotional exhaustion) pegawai di Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Simposium Nasional Magister*, 3(1), 158–166.
- Fadilah, & Mahyuny, R. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi locus

- of control mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105.
- Fadillah, N., & Abdurrohim. (2019). Hubungan antara internal locus of control dengan stres pada mahasiswa Fakultas Psikologi Unissula yang sedang mengerjakan skripsi. *Prosiding Konferensi Mahasiswa Unissula (KIMU)*, 2, 593–600.
- Hallo, G., & Dewi, P. (2022). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention pada driver Gojek. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–343.
- Hanah, S., & Asmilia, N. (2019). Peran para pihak dalam hubungan kerja pekerja outsourcing yang menjadikan hubungan kerja harmonis. *Eko Preneur*, 1(1), 86–100.
- Haq, N. (2015). Pengaruh locus of control terhadap job insecurity dengan masa kerja sebagai variabel moderator (Studi pada karyawan outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang). [Skripsi, Universitas Negeri Semarang].
- Hasna’ni, H. (2022). Pengaruh job insecurity dan stres kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 111–119.
- Hidayah, S., & Haryani. Peranan locus of control internal pada perilaku etis karyawan di dalam organisasi.
- Husin, L. (2021). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(1), 32–44.
- Insani, D. (2015). Locus of control internal dan job insecurity pada karyawan CV. Elfana Semarang. *Jurnal Empati*, 4(4), 173–179.
- Iskandar, A. (2024). *Hubungan antara job insecurity dengan komitmen organisasi pada non-pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat* [Skripsi sarjana, Universitas Medan Area]. Universitas Medan Area.
- Kartina, R., & Krustiyati, A. (2023). *Kepegawaian dalam pemerintah di*

*Indonesia*. Jakarta: Damera Press.

- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh beban kerja, job insecurity, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention (Studi kasus pada kurir J&T Express Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(3), 558–572.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh job insecurity, job stress, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 554–564.
- Maesaroh, I., & Nopiana, M. (2024). Tren outsourcing serta dampaknya terhadap perusahaan dan karyawan (Studi kasus pada PT. XYZ di Karawang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 7(3), 211–220.
- Maulani, N., & Afriza, R. Hubungan job insecurity dengan stres kerja karyawan outsourcing PT. Telkom Medan. *Psikologika Journal*, 1(2), 93–105.
- Meria, L. (2019). Mengukur dampak job insecurity terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161–168.
- Ningsih, W., & Abdullah, F. (2021). Analisis perbedaan pencari kerja dan lowongan kerja sebelum dan pada saat pandemi Covid-19 di Kota Malang. *Journal of Regional Economics Indonesia*, 2(1), 42–56.
- Nurhidayah, S., & Hidayanti, N. Hubungan antara ketabahan dan locus of control eksternal dengan kebermaknaan hidup pada istri yang bekerja di bagian sewing pada PT. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi.
- Oktariana, D., & Hidayat. (2021). Pengaruh job insecurity, burnout dan organizational justice terhadap turnover intention pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 10(1).
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention (Studi kasus pada karyawan milenial

- dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33.
- Pulungan, S., & Rivai, A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang. *Menara Ekonomi*, 7(1), 54–65.
- Rahman, K. A., Muspawi, M., & Fa'izah, N. (2022). The effect of internal locus of control, job insecurity, and job stress on the burnout of non-fulltime teachers at Pamenang Selatan elementary school. *Qalamuna: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 14(2), 401–412.
- Rizqita, K., & Pratiwi, A. (2021). The effect of job insecurity on turnover intention among employees at startup companies in Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1641–1653.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Saleh, A., Khumas, A., & Djalal, N. M. (2023). The effect of locus of control on academic grit in final year students. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 352–362.
- Santosa, B. A., Sutriono, V. A., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh sistem perekrutan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Trengginas Jaya Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2714–2725.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja, kinerja, dan turnover intention karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(3), 235–255.
- Sari, D., & Krisna, L. (2021). A review literature employee performance model: Locus of control, motivation, job satisfaction and compensation. *Dinasti Publisher*, 2(5), 872–881.
- Setiawan, A., & Suhendah, R. (2016). Pengaruh locus of control terhadap strategi operasional dan kinerja UMKM di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara dengan lingkungan sebagai variabel moderator. *Jurnal Ekonomi*, 2, 248–268.
- Setiawan, P. W., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2020). Hubungan antara job insecurity dan konflik peran dengan performansi kerja karyawan di

- Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 4(1), 30–41.
- Sitanggang, J. S. U. (2023). *Hubungan antara locus of control dengan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil di UPT Puskesmas Padang Bulan* [Skripsi sarjana, Universitas Medan Area]. Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujadi, E., Meditamar, M. O., Ahmad, B., & Rahayu, A. (2018). Pengaruh konsep diri dan locus of control terhadap motivasi berprestasi. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 1(1), 32–51.
- Sulistin, Y. (2012). Hubungan Locus of control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. Undergraduate Thesis. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Sutrisno, T. (2023). *Pengaruh lima faktor kedisiplinan terhadap kinerja pegawai MI Darussalam Sidoarjo*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wahyu, N., & Abdullah, F. (2021). Analisis perbedaan pencari kerja dan lowongan kerja sebelum dan pada saat pandemi Covid-19 di Kota Malang. *Journal of Regional Economics Indonesia*, 2(1), 42–56.
- Wardani, I., & Amalia, N. (2021). *Psychological capital, job insecurity, dan burnout*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Wardani, I., & Werinussa, A. (2021). *Job insecurity, grit, and work engagement di masa pandemik Covid-19*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.



LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1 ALAT UKUT PENELITIAN

**SKALA LOCUS OF CONTROL (X)**

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Agar rencana saya berjalan lancar, saya harus pastikan bahwa rencana saya itu sesuai dengan keinginan orang-orang disekitar saya				
2	Cepat atau lambatnya keberhasilan tergantung pada nasib				
3	Dapat atau tidaknya saya menyelesaikan pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemampuan saya sendiri				
4	Sering terjadi dalam hidup saya bahwa, apa yang saya inginkan terpenuhi secara kebetulan				
5	Saya merencanakan apa yang akan saya kerjakan				
6	Ketika saya menargetkan untuk menyelesaikan sesuatu saya akan melaksanakan dengan maksimal				
7	Rencana saya berhasil karena saya sedang beruntung				
8	Cepat atau tidaknya pekerjaan saya selesai tergantung pada teman dan atasan saya				
9	Saya merasa puas dengan hasil karya saya sendiri, meski kadang tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan				
10	Kehidupan saya, saya sendiri yang tentukan				
11	Bila saya merencanakan sesuatu, saya yakin akan bisa menyelesaiakannya				
12	Menurut saya, nasib baik lebih berpengaruh dari pada bekerja keras untuk sukses				

13	Rencana hidup saya, berhasil karna ada bantuan dari orang lain			
14	Sebagian besar apa yang terjadi dikehidupan saya, karena pengaruh orang-orang yang disekitar saya			
15	Kehidupan saya sebagian besar dikendalikan oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi secara kebetulan			
16	Nasib baik sering berpihak kepada saya sehingga pekerjaan saya sering dipuji			
17	Jika atasan mengganti teman rekan bekerja saya, saya pasti tidak dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan cepat			
18	Saya senantiasa bersyukur atas apa yang sudah saya miliki selama ini			
19	Saya biasa bekerja keras untuk memperoleh apa yang saya inginkan dalam hidup ini			
20	Saya sering tidak merencanakan apa yang akan saya lakukan, karna saya yakin semua akan berjalan lancar dengan sendirinya			
21	Jika pimpinan mengatur setiap pekerjaan saya, saya pastikan tidak bisa mengerjakannya dengan cepat			
22	Keputusan yang saya ambil banyak dipengaruhi oleh orang lain			
23	Saya dapat bekerja ditempat ini karna saya sedang ditempat dan waktu yang tepat			
24	Untuk memperoleh apa yang saya inginkan, saya harus membuat senang atasan saya			

**SKALA JOB INSECURITY (Y)**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Untuk memperoleh apa yang saya inginkan, saya harus membuat senang atasan saya				
2	Saya bersedia lembur jika ada tugas penting dari instansi				
3	Saya merasa beberapa visi dan misi instansi tidak sesuai dengan harapan saya				
4	Menurut saya dengan mematuhi visi dan misi instansi, karyawan memiliki peluang berkembang dengan baik				
5	Peraturan-peraturan yang ada di instansi ini sulit saya terima				
6	Yang terpenting, saya telah bekerja sesuai dengan perintah atasan terkait masalah-masalah di instansi				
7	Saya selalu siap bekerja kapan pun, bahkan di hari minggu jika instansi membutuhkan saya				
8	Fasilitas yang diberikan instansi sangat mendukung pekerjaan saya sehingga tugas-tugas dapat saya selesaikan dengan cepat				
9	Saya bekerja sesuai dengan keinginan saya tanpa memperhatikan peraturan instansi				
10	Saya jarang datang di tempat kerja tepat waktu				
11	Saya pernah ditegur oleh pimpinan karena melakukan kesalahan yang merugikan instansi				
12	Bagi saya, fokus pada kemajuan instansi bukanlah tanggung jawab utama saya				
13	Saya hanya bersedia mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab utama saya				
14	Banyak peraturan dan kebijakan-kebijakan instansi yang menurut saya membatasi kesempatan karyawan untuk				

	berkembang			
15	Saya siap mengerahkan semua kemampuan saya untuk mendukung kemajuan instansi			
16	Saya tetap berkomitmen untuk berada di instansi meskipun tugas yang diberikan cukup berat			
17	Saya memilih tetap bekerja di instansi ini, meskipun ada tawaran kerja yang lebih baik dari perusahaan lain			
18	Saya tidak pernah terpikir untuk keluar dari instansi			
19	Keadaan yang saat ini membuat saya pernah mempertimbangkan untuk keluar dari instansi			
20	Saya merasa masa depan saya akan semakin baik bila terus berada di instansi ini			
21	Meski instansi sedang menghadapi tantangan, saya tetap berkomitmen untuk berada di sini			
22	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk kemajuan instansi			
23	Jika ada hari libur, saya tetap memilih tinggal di rumah meskipun ada panggilan kerja			
24	Jika ada hari libur, saya tetap memilih tinggal di rumah meskipun ada panggilan kerja			
25	Bekerja di instansi ini menyenangkan karena gaji yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki			
26	Instansi kurang memperhatikan karyawan sehingga saya berniat keluar dari instansi			
27	Saya tidak pernah menghitung pengorbanan waktu dan tenaga saya untuk instansi			
28	Saya bersedia lembur jika instansi memberikan imbalan yang sesuai			
29	Saya merasa kurang nyaman bekerja di			

	instansi sehingga saya ingin pindah kerja ke tempat lain			
30	Peraturan dan kebijakan yang diterapkan instansi sangat mendukung pengembangan kinerja dan karir karyawan			
31	Terkadang timbul keinginan dalam pikiran saya untuk keluar dari instansi ini			
32	Saya merasa beberapa kebijakan instansi tidak sesuai dengan pandangan saya			
33	Saya malas bekerja karena instansi memberikan gaji rendah, tidak sesuai dengan tenaga dan pikiran saya			
34	Saya senang diberi kesepatan oleh pimpinan untuk mengemukakan ide-ide saya			
35	Saya siap mendukung kebijakan yang diterapkan oleh instansi			
36	Meskipun ada tawaran dengan gaji yang lebih besar, saya memilih untuk tetap berada di instansi ini			
37	Menurut saya visi dan misi instansi saat ini tetap relevan dalam kondisi apapun			
38	Jika ada tawaran yang lebih menguntungkan, saya mungkin akan pindah ke perusahaan lain			



## LAMPIRAN 2 SEBARAN DATA PENELITIAN

### SKALA LOCUS OF CONTROL (X)

No	Inisial Usia/Usaha	Ketam	TOTAL																							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	OA	27	LK	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	4	1	1	4	4	3	1	3	1	1	1	1	60
2	SS	28	LK	1	1	4	3	4	4	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56
3	RH	28	LK	2	1	4	1	4	4	1	3	4	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	66
4	L	26	PR	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	66
5	MFP	35	PR	1	2	4	2	4	3	1	2	4	3	4	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	52
6	FTM	29	PR	2	2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	62
7	S	38	PR	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
8	S	26	PR	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
9	MA	26	PR	2	2	4	1	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	58
10	E	28	PR	1	2	2	4	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
11	RAS	28	PR	1	1	3	1	2	3	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
12	IN	26	PR	1	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
13	CMER	26	PR	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
14	Y	26	LK	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	66
15	N	27	PR	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
16	FT	26	LK	1	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
17	R	25	LK	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
18	DH	26	LK	1	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	66
19	MA	27	LK	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	72
20	J	26	LK	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
21	MDR	26	LK	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	L	38	LK	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	57
23	D	26	LK	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
24	A	32	PR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
25	DH	25	PR	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	56
26	A	25	PR	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	61
27	AAF	26	PR	1	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	63
28	P	38	LK	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	63
29	AS	32	PR	1	2	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	63
30	HSS	30	LK	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	63
31	AA	29	PR	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	63
32	H	25	LK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
33	R	32	PR	1	1	4	1	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	4	1	1	3	2	3	2	63
34	P	23	PR	1	1	4	1	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	63
35	Z	37	PR	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	63
36	F	29	PR	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	63
37	K	33	PR	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	63
38	R	28	LK	2	3	1	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	63
39	Y	27	PR	2	2	3	2	3	4	1	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	1	2	3	2	63
40	N	26	PR	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58

UNIVERSITAS MEDAN AREA

### SKALA **JOB INSECURITY (Y)**

NO	nisiaUsiasKela	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	#17	18	19	20	#23	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	#37	38	TOTAL
1	OA	27	LK	3	2	1	3	2	3	4	3	4	1	3	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	93			
2	SS	28	LK	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	3	1	3	2	3	4	1	3	4	1	3	4	1	4	4	4	4	1	121			
3	RH	28	LK	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	1	3	4	2	3	1	115					
4	L	26	PR	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	119						
5	MFP	35	PR	4	4	3	4	3	1	4	4	2	3	3	1	3	4	4	4	3	1	3	4	1	3	4	1	3	3	1	112				
6	FTM	29	PR	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	95				
7	S	38	PR	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	103					
8	S	26	PR	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	95					
9	MA	26	PR	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	1	107				
10	E	28	PR	4	4	2	3	3	1	1	3	4	1	3	1	3	4	2	2	1	2	4	2	1	1	1	1	4	2	91					
11	RAS	28	PR	4	2	1	2	3	1	4	3	3	1	1	3	1	1	2	2	4	2	4	1	3	1	4	1	1	3	99					
12	IN	26	PR	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	4	2	3	3	1	2	1	2	1	2	4	3	102				
13	CME	26	PR	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	106				
14	Y	26	LK	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	1	86				
15	N	27	PR	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	2	4	3	110				
16	FT	26	LK	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	105				
17	R	25	LK	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	95					
18	DH	26	LK	4	3	3	3	2	1	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	1	3	3	2	1	4	3	100				
19	MA	27	LK	3	4	3	4	3	3	1	3	4	4	1	4	1	4	3	1	2	1	3	3	4	1	3	4	2	4	3	104				
20	J	26	LK	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	107				
21	MDF	26	LK	4	4	2	4	2	3	4	4	1	2	3	4	1	4	2	4	3	1	4	4	4	3	4	2	4	4	3	121				
22	L	38	LK	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109				
23	D	26	LK	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	70				
24	A	32	PR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78				
25	DH	25	PR	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	93				

26	A	25	PR	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	115			
27	AAF	26	PR	3	2	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	102			
28	P	38	LK	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	4	4	2	3	1	104		
29	AS	32	PR	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	70		
30	HSS	30	LK	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	107									
31	AA	29	PR	3	3	2	4	3	2	2	4	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	99			
32	H	25	LK	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	1	4	2	113			
33	R	32	PR	4	3	2	4	1	1	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	1	109		
34	P	23	PR	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	116				
35	Z	37	PR	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	119						
36	F	29	PR	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104					
37	K	33	PR	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	108				
38	R	28	LK	3	4	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	109			
39	Y	27	PR	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	97						
40	N	26	PR	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	97						
41	A	24	PR	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	107		
42	R	23	LK	4	4	4	2	4	4	1	2	1	4	2	3	4	3	4	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	4	1	2	2	1	1	2	4	1	92
43	D	27	PR	3	3	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	102				
44	S	36	LK	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140				
45	S	37	LK	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	79							
46	MH	38	PR	3	2	2	3	2	1	1	3	3	4	4	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	4	2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	2	1	80		
47	LDS	27	PR	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	2	3	104				
48	SES	34	PR	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	79						
49	A	30	PR	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	3	2	4	3	2	3	3	1	91			
50	S	28	PR	4	3	1	4	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	86							

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/1/26

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)20/1/26

UNIVERSITAS MEDAN AREA



**LAMPIRAN 3  
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Reliability

### Scale: *Locus of control*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	24

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
LoC1	2.05	.778	80
LoC2	2.34	.795	80
LoC3	3.38	.624	80
LoC4	2.34	.779	80
LoC5	3.29	.679	80
LoC6	3.40	.704	80
LoC7	2.29	.930	80
LoC8	2.26	.838	80
LoC9	3.20	.644	80
LoC10	3.21	.791	80
LoC11	3.20	.770	80
LoC12	2.16	.920	80
LoC13	2.21	.774	80
LoC14	1.91	.766	80
LoC15	2.05	.745	80
LoC16	2.20	.719	80
LoC17	2.59	.896	80
LoC18	3.45	.692	80
LoC19	3.39	.626	80
LoC20	2.29	.860	80
LoC21	2.38	.718	80
LoC22	2.40	.821	80

LoC23	1.79	.544	80
LoC24	2.30	.753	80

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LoC1	60.01	46.544	.305	.846
LoC2	59.73	44.683	.478	.834
LoC3	58.69	49.737	.030	.860
LoC4	59.73	46.784	.381	.847
LoC5	58.78	47.037	.310	.845
LoC6	58.66	45.771	.432	.838
LoC7	59.78	43.063	.529	.828
LoC8	59.80	44.213	.491	.832
LoC9	58.86	50.905	-.101	.867
LoC10	58.85	47.116	.344	.850
LoC11	58.86	48.019	.367	.854
LoC12	59.90	44.749	.389	.839
LoC13	59.85	48.053	.362	.855
LoC14	60.15	46.711	.395	.846
LoC15	60.01	45.456	.436	.837
LoC16	59.86	46.753	.317	.845
LoC17	59.48	45.164	.367	.841
LoC18	58.61	47.456	.358	.848
LoC19	58.68	48.273	.398	.852
LoC20	59.78	45.088	.395	.839
LoC21	59.69	50.547	-.066	.867
LoC22	59.66	43.872	.537	.829
LoC23	60.28	48.784	.372	.853
LoC24	59.76	47.728	.301	.852

$$24 - 3 = 21 \times 4 + 21 \times 1 / 2 = 52,5$$

## Reliability

### Scale: *Job Insecurity*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	38

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
JI1	3.40	.542	80
JI2	3.15	.748	80
JI3	2.44	.777	80
JI4	3.24	.716	80
JI5	2.80	.802	80
JI6	2.00	.746	80
JI7	2.65	.995	80
JI8	3.09	.679	80
JI9	2.93	.868	80
JI10	2.96	.906	80
JI11	2.88	.832	80
JI12	2.78	.693	80
JI13	1.94	.801	80
JI14	2.44	.653	80
JI15	3.26	.670	80
JI16	2.98	.636	80
JI17	2.68	.897	80
JI18	2.76	.830	80
JI19	2.41	.822	80
JI20	2.68	.823	80

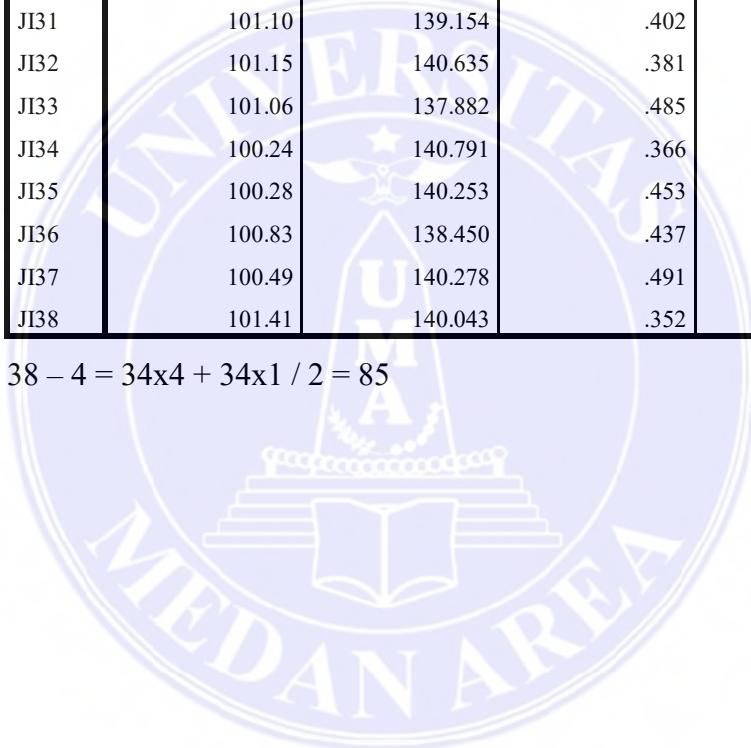
JI21	2.98	.693	80
JI22	3.11	.675	80
JI23	2.38	.877	80
JI24	2.23	.826	80
JI25	3.10	.704	80
JI26	2.68	.742	80
JI27	2.90	.805	80
JI28	1.86	.670	80
JI29	2.49	.711	80
JI30	2.90	.686	80
JI31	2.40	.851	80
JI32	2.35	.748	80
JI33	2.44	.824	80
JI34	3.26	.759	80
JI35	3.23	.675	80
JI36	2.68	.854	80
JI37	3.01	.626	80
JI38	2.09	.860	80

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JI1	100.10	142.597	.391	.868
JI2	100.35	138.230	.521	.865
JI3	101.06	139.275	.440	.866
JI4	100.26	138.424	.535	.865
JI5	100.70	142.466	.353	.870
JI6	101.50	146.785	.034	.874
JI7	100.85	134.458	.542	.863
JI8	100.41	141.283	.385	.867
JI9	100.58	145.539	.079	.874
JI10	100.54	141.948	.340	.871
JI11	100.63	137.934	.477	.865
JI12	100.73	143.113	.363	.870
JI13	101.56	144.958	.322	.873
JI14	101.06	142.616	.315	.869
JI15	100.24	140.107	.466	.866
JI16	100.53	141.696	.386	.868
JI17	100.83	135.893	.538	.864
JI18	100.74	138.145	.467	.866

JI19	101.09	142.486	.344	.870
JL20	100.83	138.728	.440	.866
JL21	100.53	140.025	.454	.866
JL22	100.39	141.683	.362	.868
JL23	101.13	139.959	.348	.868
JL24	101.28	147.012	.013	.875
JL25	100.40	140.116	.440	.866
JL26	100.83	140.349	.401	.867
JI27	100.60	137.965	.494	.865
JI28	101.64	146.943	.134	.874
JI29	101.01	140.494	.412	.867
JI30	100.60	139.965	.463	.866
JI31	101.10	139.154	.402	.867
JI32	101.15	140.635	.381	.867
JI33	101.06	137.882	.485	.865
JI34	100.24	140.791	.366	.868
JI35	100.28	140.253	.453	.866
JI36	100.83	138.450	.437	.866
JI37	100.49	140.278	.491	.866
JI38	101.41	140.043	.352	.868

$$38 - 4 = 34 \times 4 + 34 \times 1 / 2 = 85$$





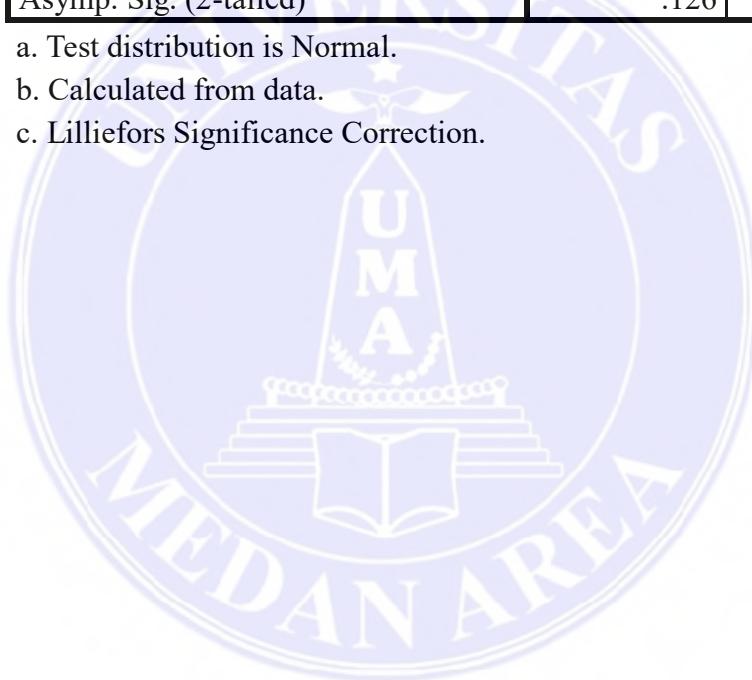
## LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>job insecurity</i>	<i>locus of control</i>
N		80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	96.48	64.30
	Std.		
	Deviation	10.536	6.363
Most Extreme	Absolute	.120	.106
Differences	Positive	.071	.106
	Negative	-.120	-.090
Test Statistic		.120	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126	.326

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.





## Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>locus of control * job insecurity</i>	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

Report

*locus of control*

<i>job insecurity</i>	Mean	N	Std. Deviation
58	58.50	2	6.364
66	48.50	2	16.263
67	62.00	1	.
69	50.50	2	12.021
70	52.50	2	6.364
71	59.00	1	.
74	41.00	1	.
76	63.00	1	.
77	49.00	1	.
79	55.00	3	3.606
80	50.00	4	3.464
81	53.75	4	4.113
82	52.00	1	.
83	40.00	1	.
84	59.33	3	5.859
86	56.67	3	8.327
87	52.75	4	4.500
88	53.29	7	2.498
89	52.00	1	.
90	56.60	5	7.232
91	53.50	4	1.000
92	54.83	6	4.215
93	54.00	4	12.193
94	53.33	3	6.028

95	59.50	2	7.778
96	54.00	1	.
97	55.50	4	2.517
99	49.00	1	.
100	60.00	2	2.828
101	50.00	1	.
102	69.00	1	.
103	60.00	1	.
119	49.00	1	.
Total	64.30	80	6.363

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
locus of control * job insecurity	Between Groups	(Combined)	1383.338	32	43.229	1.119
		Linearity	31.500	1	31.500	.816
		Deviation from Linearity	1351.838	31	43.608	1.129
	Within Groups		1815.462	47	38.627	
		Total	3198.800	79		

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
locus of control * job insecurity	.599	.358	.658	.432



## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<i>Locus of control<sup>b</sup></i>	.	Enter

a. Dependent Variable: *job insecurity*

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.0,599	.0,358	.313	6.372

a. Predictors: (Constant), *locus of control***ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.500	1	31.500	.776	.000
	Residual	3167.300	78	40.606		
	Total	3198.800	79			

a. Dependent Variable: *job insecurity*b. Predictors: (Constant), *locus of control***Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.117	5.927		8.287	.000
	<i>Locus of control</i>	.260	.168	.099	.881	.381

a. Dependent Variable: *job insecurity*

Tabel Korelasi (Product Moment)

Koefisien korelasi (r)	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Tidak berkorelasi
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,000	Sangat tinggi



**LAMPIRAN 7**  
**SURAT PENELITIAN & SURAT SELESAI PENELITIAN**





**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I: Jalan Veteran Nomor 1 - Medan Estate • Telp (061) 7320168, Medan 20227  
Kampus II: Jalan Gajah Mada Nomor 19 | kota | Sel. Simpang Rengas | KM 6.8 | Telp (061) 62403794, Medan, 20123  
Website: www.uma.ac.id | E-Mail: umi\_psikolog@uma.ac.id

Nomor : 420/FPSI/01.10/R/2025  
Lampiran :  
Hal : Penelitian

05 Februari 2025

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara  
di -  
Tempat

Dengan hormat,  
Hersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkemana memberikan izin dan kesempatan kepada  
mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Badan  
Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara** sebagai bagian dari penyusunan tugas  
akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Yulia Saputri  
Nomor Polok Mahasiswa : 218609026  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Locus of  
Control Terhadap Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing di Badan Pendapatan  
Daerah Provinsi Sumatera Utara**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di  
**Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara**. Penelitian ini bersifat akademik  
dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat lulusan program  
Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa  
tersebut ditemui oleh Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam  
menfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Setelah itu, apabila proses  
penelitian telah selesai, kami mohon keriduan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat  
Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan  
kegiatan pengumpulan data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Bermacam surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami  
ucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi

Faudhil, S.Psi, M.Psi, Psiholing

Tulisan:  
Mahasiswa Ybs  
Atspp





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
BADAN PENDAPATAN DAERAH  
Jl. Sisingmangaraja Km. 5,5 Telp. (061) 7865586 - 7867776  
MEDAN

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 400.14.5.4/328/BAPENDASU/II/2025

Berdasarkan Surat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor : 400.14.5.4/328/BAPENDASU/II/2025 Tanggal 25 Februari 2025 Perihal Penelitian dan Surat Ketua Program Studi Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 420/FPSI/01, 10/II/2025 Tanggal 05 Februari 2025 Perihal Penelitian, dengan ini menerangkan nama di bawah ini

Nama	: Yulia Saputri
NPM	: 216600026
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Judul Penelitian	: Pengaruh Locus Of Control Terhadap Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara

Bahwa yang bersangkutan tersebut diatas telah menyelesaikan Penelitian di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 25 April 2025

An. KEPALA BADAN,  
Sekretaris

TAUFAN S.STP, M.SI  
PEMBINA,  
NIP. 19850913 200312 1 001