BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis korelasi *product moment Pearson*, sehingga perlu diuji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

5.1.1 Hasil Uji Asumsi

5.1.1.1 Uji Normalitas

Tujuan dari normalitas untuk mengetahui sebaran data normal atau tidak, dan dianalisis menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Sebaran data dinyatakan normal, bila memiliki nilai p≥0,05. Hasil uji normalitas untuk kedua variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *Job Insecurity*

   Uji normalitas untuk variabel *job insecurity* memiliki Z K-S = 0,080 (p>0,05). Hal ini menunjukkan variabel *job insecurity* memiliki sebaran normal, sehingga asumsi normalitas untuk variabel ini terpenuhi.

2. Variabel *Locus of Control*

   Uji normalitas untuk variabel *locus of control* memiliki Z K-S = 0,094 (p>0,05). Hal ini menunjukkan variabel *locus of control* memiliki sebaran normal, sehingga asumsi normalitas untuk variabel ini terpenuhi.

5.1.1.2 Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tergantung, dan dianalisis

menggunakan uji F. Suatu model korelasi dinyatakan memiliki hubungan linier bilamana memiliki nilai $p \leq 0,05$.

Hasil uji linieritas pada penelitian ini diperoleh nilai F = 13,510 ($p<0,01$), yang berarti ada hubungan linier antara *locus of control* dengan *job insecurity* pada karyawan bank. Jadi, hasil ini menunjukkan asumsi linieritas terpenuhi.

5.1.2 Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis diperoleh r_{xy} = -0,570 ($p<0,01$), yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *locus of control* dengan *job insecurity* pada karyawan bank. Semakin tinggi skor *locus of control* (yang berarti individu cenderung memiliki *internal locus of control*) maka semakin rendah *job insecurity* pada karyawan bank. Sebaliknya, semakin rendah skor *locus of control* (yang berarti individu cenderung memiliki *external locus of control*) maka semakin tinggi *job insecurity* pada karyawan bank. Besarnya pengaruh variabel *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan bank sebesar 32,49%

5.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis data, maka hipotesis penelitian di terima (r_{xy} = -0,570 dan $p<0,01$), yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *locus of control* dengan *job insecurity* pada karyawan bank. Semakin tinggi skor *locus of control* (yang berarti individu cenderung memiliki *internal locus of control*) maka semakin rendah *job insecurity* pada karyawan bank. Sebaliknya, semakin rendah skor *locus of control* (yang berarti individu cenderung memiliki *external locus of control*) maka semakin tinggi *job insecurity*

pada karyawan bank. Hal ini sesuai dengan pendapat Ashford, dkk (1989) bahwa *locus of control* merupakan faktor yang memengaruhi *job insecurity*.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Insani dan Frieda (2015) bahwa ada hubungan negatif antara *locus of control* dengan *job insecurity* pada karyawan. Individu yang memiliki *internal locus of control* kuat cenderung memiliki keyakinan bahwa lingkungan memberikan pengaruh yang rendah terhadap dirinya, serta memiliki keyakinan yang tinggi untuk mengatasi ancaman yang berasal dari lingkungan. Hal inilah yang membuat individu memiliki persepsi yang rendah terhadap *job insecurity*. Debus, dkk (2014) mengungkapkan *locus of control* berpengaruh lebih kuat terhadap persepsi *job insecurity*, khususnya pada karyawan dengan kontrak sementara dibandingkan karyawan kontrak permanen. Berkaitan dengan hasil tersebut, Debus dkk (2014) menyarankan untuk mengurangi persepsi *job insecurity* dengan mengatur kembali terkait kontrak sementara.

Internal locus of control berhubungan dengan *job insecurity*, yang berarti seseorang dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa orang tersebut mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya. Hal ini mengakibatkan orang dengan orientasi internal akan merasa atau mempersepsikan bahwa pekerjaannya kurang mengancam dibandingkan dengan orang dengan orientasi eksternal (Bosman, dkk., 2005). Individu dengan *internal locus of control* juga percaya bahwa individu dapat mempengaruhi hasil tindakannya, sehingga menurunkan *job insecurity* (Pretorius dan Rothmann dalam Scaufeli, 2016).

Berkenaan dengan ketidakamanan kerja dan *locus of control*, Salter (Scaufeli, 2016) menemukan adanya hubungan antara keamanan kerja dan *internal locus of control*, di mana kontrol internal dikaitkan dengan tingkat

keamanan kerja yang lebih tinggi *(lower job insecurity).* Sebagaimana dicatat, individu dengan orientasi internal yang kuat percaya bahwa individu dapat mempengaruhi lingkungan kerja, sedangkan individu dengan orientasi eksternal yang kuat percaya bahwa peristiwa dikendalikan oleh faktor-faktor di luar kendali individu. Akibatnya, orang akan berharap bahwa individu dengan orientasi eksternal akan menganggap bahwa pekerjaannya lebih terancam daripada orang dengan orientasi internal.

Sebaliknya individu yang memiliki orientasi eksternal kuat cenderung meyakini bahwa faktor di luar dirinya mengontrol kejadian yang terjadi pada dirinya, sehingga akan merasa atau mempersepsikan bahwa pekerjaannya lebih terancam dibandingkan dengan orang dengan orientasi internal (Bosman, dkk., 2005). Selain itu, individu yang cenderung memiliki orientasi eksternal juga merasa bahwa hasil tindakannya dikendalikan oleh kekuatan di luar diri sendiri sehingga individu lebih mudah dihinggapi ketakutan dan kekhawatiran karena merasa hidupnya ditentukan oleh nasib atau orang lain (Pretorius & Rothmann dalam Scaufeli, 2016).

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Sari dan Thawil (2016) bahwa *locus of control* dapat menurunkan *job insecurity*. Semakin tinggi *locus of control* maka individu memiliki keyakinan yang kuat dalam mengatasi ancaman yang ada sehingga menurunkan *job insecurity*. Haq (2015) juga bahwa *locus of control* yang berpengaruh terhadap *job insecurity* adalah *internal locus of control* dan pengaruhnya bersifat negatif. Hal ini disebabkan orang yang memiliki orientasi internal memiliki keyakinan yang kuat untuk mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya, sehingga akan menurunkan persepsi *job insecurity*.

Pada penelitian ini variabel *job insecurity* memiliki *mean* empiris (ME)= 46,33 dan SD = 5,803, dimana *mean hipotetik* (MH) = 45 dan SD = 9. Hal ini menunjukkan jika ME>MH, yang berarti *job insecurity* pada penelitian ini tergolong tinggi. Mayoritas responden memiliki perasaan khawatir dan tidak berdaya akibat adanya persepsi subjektif bahwa adanya ancaman yang dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang.

Pada penelitian ini variabel *locus of control* memiliki *mean* empiris = 30,77 dan SD = 4,392, dimana *mean hipotetik* = 30 dan SD = 6. Hal ini menunjukkan jika ME>MH, yang berarti locus of control pada penelitian ini tergolong tinggi atau mayoritas responden cenderung memiliki *internal locus of control*. Mayoritas responden memiliki keyakinan bahwa dirinya bertanggung jawab atas peristiwa-peristiwa atau masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya. Mayoritas responden merasa mampu mengendalikan situasi-situasi yang dihadapinya.

Besarnya pengaruh variabel *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan bank sebesar 32,49% Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang memengaruhi *job insecurity* pada karyawan bank sebesar 67,51%, seperti faktor individu (jenis kelamin, usia, pendidikan, status sosial ekonomi), dukungan sosial, dan pasar tenaga kerja.

Beberapa kelemahan dalam penelitian ini: (1) Pengambilan data menggunakan *google forms* sehingga penulis tidak dapat mengamati secara langsung perilaku responden, dan (2) efek *social desirability* atau responden mengisi sesuai nilai normatif yang berlaku dimasyarakat dan bukan apa yang dirasakannya.