

# PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP JOB INSECURITY DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

(Studi pada Karyawan *Outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang)

skripsi

disajikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Nidhomul Haq 1550408114

JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG 2015

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Locus of Control terhadap Job Insecurity dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang)" ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan buatan orang lain, dan bukan jiplakan dari karya tulis orang lain. Pendapat dan temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, September 2015

Nidhomul Haq NIM. 1550408114

## **PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Job Insecurity Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang)" ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada tanggal 14 September 2015.

Panitia Ujian Skripsi

Ketua

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd. NIP...195604271986031001

Sekretaris

Dr. Edy Purwanto, M.Si NIP. 196301211987031001

Penguji I

Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.

NIP. 197804192003122001

Penguji II

Luthfi Fathan D., S.Psi., M.A.

NIP. 197912032005011002

Penguji III / Pembimbing

Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si. NIP. 197711202005012001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

#### **MOTTO:**

"Bersama kesukaran itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan." (QS. Al Insyiroh:5-6)

"... belajar itu sendiri adalah perayaan dan penghargaan pada diri sendiri..." (Andrea Hirata)

#### **PERSEMBAHAN:**

Skripsi ini saya persembahkan kepada
Orangtua, kakak-kakak, dan
keponakan- keponakan
Almamater Psikologi UNNES

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang telah diberikan selama menjalani proses penulisan skripsi ini sampai dengan selesai. Penulisan skripsi ini ditujukkan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

- Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Dr. Edy Purwanto, M.Si, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- 3. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A., selaku Penguji I yang telah memberikan masukan serta kritik terhadap skripsi penulis.
- 4. Luthfi Fathan Dahriyanto, S.Psi., M.A., selaku Penguji II yang telah memberikan masukan serta kritik terhadap skripsi penulis.
- Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si., selaku Penguji III dan Dosen Pembimbing dan yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- 6. Sugiariyanti, S.Psi., M.A., selaku Dosen Wali Penulis terimakasih atas bimbingannya.
- 7. Kedua orangtua penulis (Bapak Faqih Ghozali dan Ibu Siti Khadijah) serta kedua kakak penulis (mbak Amanatuz Zahroh dan mas Bagus Kamil) yang

- selalu memberi do'a, kasih sayang dan semangat serta tidak pernah menyerah atas diri penulis.
- 8. Manajer Pengendalian Mutu dan Mandor karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang yang telah memberikan ijin sekaligus bantuan kepada penulis dalam melaksanakan proses penelitian.
- 9. Seluruh karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian ini.
- 10. Kedua sahabat penulis Dodik Yarohman dan Dewi Wulandari yang terus ada dan hadir. *Expecto Patronum!*
- 11. Para sahabat penulis Budi Muliawati, Ferry Silitonga, Yuliana Sulistyorini, Angga Riyanto, Sri Fatmawati, Aninditya Y.K., Anna Yulianti, Binti Khomsiyati, Diannova Noor A.A., dan semua teman-teman Psikologi angkatan 2008 yang telah saling mengingatkan dan terimakasih untuk waktu berdiskusinya selama ini.
- 12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan kajian dalam bidang ilmu yang terkait.

Semarang, September 2015

Penulis

## **ABSTRAK**

Haq, Nidhomul. 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, Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Siti Nuzulia, S. Psi., M. Si.

Kata kunci : job insecurity, locus of control, masa kerja dan karyawan outsourcing

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *locus of control* dan masa kerja terhadap *job insecurity* serta untuk melihat apakah masa kerja memoderatori pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausal-komparatif. Responden penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dengan jumlah 89 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Job Insecurity* dan skala IPC *Locus of Control*. Koefisien validitas skala *Job Insecurity* berkisar antara 0,080 sampai dengan 0,683 dengan taraf signifikansi 5%.Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji residual.

Berdasakan perbandingan nilai *mean* empirik dan *mean* hipotetik didapatkan hasil bahwa *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan masuk dalam kriteria sedang. Sedangkan untuk faktor *internal locus of control* responden penelitian secara keseluruhan dalam kriteria tinggi, faktor *powerful others* dan faktor *chance* responden penelitian masuk dalam kriteria sedang. Berdasarkan uji linieritas, faktor *powerful others* dan faktor *chance* tidak linier dengan variabel *job insecurity*, sehingga dikeluarkan dari model regresi dan uji residual.

Penelitian ini menghasilkan nilai *R Square*, sebesar 0,150. Hal ini berarti 15% *job insecurity* responden penelitian dapat dijelaskan oleh faktor *internal locus of control* dan masa kerja. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung faktor *internal locus of control* sebesar -3,240 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial faktor *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap variabel *job insecurity*. Sementara itu, t hitung variabel masa kerja adalah sebesar 2.039 dengan signifikansi 0.044 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *job insecurity*. Berdasarkan uji residual didapatkan taraf signifikansi 0,008 (p < 0,05) dan parameternya positif. Hal ini berarti bahwa variabel masa kerja bukan merupakan variabel moderator yang memoderasi pengaruh faktor *internal locus of control* terhadap variabel *job insecurity*.

# **DAFTAR ISI**

Hal	aman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	V
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	18
1.4.1 Manfaat Teoritis	18
1.4.2 Manfaat Praktis	18
2. LANDASAN TEORI	
2.1 Job Insecurity	19

2.1.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	19
2.1.2 Dimensi <i>Job Insecurity</i>	20
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	23
2.1.4 Dampak Job Insecurity	27
2.2 Locus of Control	31
2.2.1 Pengertian Locus of Control	31
2.2.2 Jenis-Jenis Locus of Control	32
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Locus of Control</i>	35
2.2.4 Pengukuran Locus of Control	38
2.3 Masa Kerja	41
2.4 Outsourcing	42
2.4.1 Pengertian <i>Outsourcing</i>	42
2.4.2 Pengertian Karyawan <i>Outsourcing</i>	44
2.5 Pengaruh Locus of Control terhadap Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing	45
2.6 Pengaruh Masa Kerja terhadap <i>Job Insecurity</i> pada Karyawan <i>Outsourcing</i>	50
2.7 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap <i>Job Insecurity</i> dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan <i>Outsourcing</i>	54
2.8 Hipotesis	58
3. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	60
3.2 Desain Penelitian	60
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	61
3.3.1 Variabel Independen (X)	61

3.3.2 Variabel Dependen (Y)	61
3.3.3 Variabel Moderator (M)	61
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	62
3.5 Hubungan Antar Variabel	63
3.6 Populasi dan Sampel	64
3.6.1 Populasi	64
3.6.2 Sampel	65
3.7 Metode dan Alat Pengumpulan Data	65
3.8 Validitas dan Reliabilitas	68
3.8.1 Validitas	68
3.8.2 Reliabilitas	68
3.9 Metode Analisis Data	69
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Persiapan Penelitian	70
4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian	70
4.1.2 Proses Perijinan	71
4.1.3 Penyusunan Instrumen	73
4.2 Pelaksanaan Penelitian	75
4.2.1 Pengumpulan Data	75
4.2.2 Pelaksanaan Skoring	76
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	77
4.3.1 Hasil Uji Validitas	77

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Skala Job Insecurity	77
4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Skala IPC Locus of Control	77
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	78
4.3.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Skala Job Insecurity	79
4.3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala IPC Locus of Control	79
4.4 Gambaran Umum Responden Penelitian	80
4.4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .	80
4.4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Usia	80
4.4.3 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	81
4.4.4 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	82
4.4.5 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	82
4.4.6 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Tanggungan Keluarga	83
4.5 Hasil Analisis Deskriptif	84
4.5.1 Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian	85
4.5.2 Gambaran <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tiap Dimensi	88
4.5.2.1 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Kognitif	88
4.5.2.2 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Afektif	91
4.5.3 Gambaran <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Data Demografis	96
4.5.3.1 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin	96

4.5.3.2 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Usia.	99
4.5.3.3 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Terakhir	02
4.5.3.4 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Masa Kerja	04
4.5.3.5 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Status Pernikahan	07
4.5.3.6 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Tanggungan Keluarga 1	09
4.5.4 Gambaran Umum Locus of Control Responden Penelitian	11
4.5.4.1 Gambaran Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Internal	12
4.5.4.2 Gambaran Locus of Control Responden Penelitian Ditinjua dari Faktor Powerful Others	15
4.5.4.3 Gambaran Locus of Control Responden Penelitian Ditinjua dari Faktor Chance	18
4.6 Hasil Uji Asumsi	22
4.6.1 Uji Normalitas	22
4.6.2 Uji Linieritas	22
4.6.3 Uji Multikolinieritas	25
4.7 Uji Hipotesis	27
4.7.1 Uji Regresi Linieritas Berganda	27
4.7.2 Uji Residual	30
4.8 Pembahasan	31
4.8.1 Job Insecurity Responden Penelitian	31
4.8.1.1 Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Kognitif 1	34
4.8.1.2 Job Insecurity Responden Penelitian Ditiniau dari Dimensi Afektif 1	35

4.8.1.3 Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Data Demografi.	138
4.8.2 Locus of Control Responden Penelitian	141
4.8.2.1 Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Internal	142
4.8.2.2 Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Powerful Others	143
4.8.2.3 Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Chance	145
4.8.3 Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> terhadap <i>Job Insecurity</i> pada Responden Penelitian	146
4.8.4 Pengaruh Masa Kerja terhadap <i>Job Insecurity</i> pada Responden Penelitian	148
4.8.5 Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> terhadap <i>Job Insecurity</i> dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Responden Penelitian	150
4.9 Keterbatasan Penelitian	152
5. PENUTUP	
5.1 Simpulan	156
5.2 Saran	158
DAFTAR PUSTAKA	160
I.AMPIRAN	165

# DAFTAR TABEL

Tabel	Hala	man
1.1	Jumlah Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) Tahun 2013	3
3.1	Jumlah Karyawan <i>Outsourcing</i> PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang	64
3.2	Sebaran Item Skala Job Insecurity	66
3.3	Kriteria Skoring Jawaban pada Skala Job Insecurity	66
3.4	Sebaran Item Skala IPC Locus of Control	67
3.5	Kriteria Skoring Jawaban pada Skala IPC Locus of Control	67
4.1	Jumlah Subjek Penelitian	71
4.2	Sebaran Butir Item Valid pada Skala Job Insecurity	77
4.3	Interpretasi Reliabilitas	79
4.4	Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.5	Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Usia	81
4.6	Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	81
4.7	Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	82
4.8	Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	83
4.9	Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Tanggungan Keluarga	83
4.10	Penggolongan Kategori Analisis Berdasarkan Mean Hipotetik	84
4.11	Distribusi Frekuensi Job Insecurity Responden Penelitian	86
4.12	Statistik Deskriptif <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian	87

4.13	Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Aspek Kognitif	89
4.14	Statistik Deskriptif <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Aspek Kognitif	89
4.15	Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Aspek Afektif	92
4.16	Statistik Deskriptif <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Aspek Afektif	93
4.17	Analisis <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tiap Dimensi	94
4.18	Perbandingan Mean Empirik Tiap Dimensi Job Insecurity	95
4.19	Perbandingan <i>Mean</i> Empirik Tiap Dimensi <i>Job Insecurity</i> Untuk Tiap Item	96
4.20	Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin	97
4.21	Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Usia	99
4.22	Gambaran <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Terakhir	102
4.23	Gambaran <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Masa Kerja	104
4.24	, I	107
4.25	Gambaran <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tanggungan Keluarga	109
4.26	Distribusi Frekuensi <i>Locus of Control</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor <i>Internal</i>	113
4.27	Statistik Deskriptif <i>Locus of Control</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor <i>Internal</i>	114
4.28	Distribusi Frekuensi <i>Locus of Control</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor <i>Powerful Others</i>	116

4.29	Statistik Deskriptif Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Powerful Others	117
4.30	Distribusi Frekuensi <i>Locus of Control</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor <i>Chance</i>	119
4.31	Statistik Deskriptif <i>Locus of Control</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor <i>Chance</i>	121
4.32	Hasil Uji Normalitas	122
4.33	Hasil Uji Linieritas Job Insecurity dengan Faktor Internal Locus of Control	
4.34	Hasil Uji Linieritas Job Insecurity dengan Faktor Powerful Others Locus of Control	124
4.35	Hasil Uji Linieritas Job Insecurity dengan Faktor Chance Locus of Control	
4.36	Hasil Uji Linieritas Job Insecurity dengan Masa Kerja	125
4.37	Hasil Uji Multikolinieritas	126
4.38	Uji F	128
4.39	Koefisien Determinasi	128
4.40	Uji T	129
4.41	Uii Residual	130

# DAFTAR GAMBAR

Gaml	bar Hala	man
2.1	Kerangka Berpikir Pengaruh Locus of Control terhadap Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing	49
2.2	Kerangka Berpikir Pengaruh Masa Kerja terhadap <i>Job Insecurity</i> pada Karyawan <i>Outsourcing</i>	53
2.3	Kerangka Berpikir Pengaruh Locus of Control terhadap Job Insecurity dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Outsourcing	57
3.1	Hubungan Antar Variabel	64
4.1	Diagram Gambaran Umum Job Insecurity Responden Penelitian	86
4.2	Kurva Job Insecurity Responden Penelitian secara Keseluruhan	87
4.3	Diagram Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Kognitif	90
4.4	Kurva Job Insecurity Ditinjau dari Dimensi Kognitif untuk Keseluruhan Responden Penelitian	91
4.5	Diagram Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Afektif	93
4.6	Kurva <i>Job Insecurity</i> Ditinjau dari Dimensi Afektif untuk Keseluruhan Responden Penelitian	94
4.7	Grafik Analisis <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tiap Dimensi	95
4.8	Grafik Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin	98
4.9	Kurva <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin	99
4.10	Grafik Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Usia	100
4.11	Kurva Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Usia	101

4.12	Grafik Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Terakhir	.03
4.13	Kurva <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Terakhir	.04
4.14	Grafik Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Masa Kerja	05
4.15	Kurva Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Masa Kerja. 1	.06
4.16	Grafik Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Status Pernikahan	.08
4.17	Kurva <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Status Pernikahan	.09
4.18	Grafik Gambaran Umum <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tanggungan Keluarga	10
4.19	Kurva <i>Job Insecurity</i> Responden Penelitian Ditinjau dari Tanggungan Keluarga	.11
4.20	Diagram Gambaran Umum Locus of Control Responden Penelitian ditinjau dari Faktor Internal	13
4.21	Kurva Locus of Control Ditinjau dari Faktor Internal untuk Keseluruhan Responden Penelitian	15
4.22	Diagram Gambaran Umum Locus of Control Responden Penelitian ditinjau dari Faktor Powerful Others	17
4.23	Kurva Locus of Control Ditinjau dari Faktor Powerful Others untuk Keseluruhan Responden Penelitian	
4.24	Diagram Gambaran Umum Locus of Control Responden Penelitian ditinjau dari Faktor Chance	20
4.25	3	21

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampi	ran H	Iala	aman
1	Instrumen Penelitian	•••	166
2	Data Identitas Responden Penelitian		168
3	Tabulasi Data		172
4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Job Insecurity	•••	190
5	Surat Penelitian	•••	195

## **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai suatu organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yaitu meningkatkan produktivitas. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut tidak dapat dicapai oleh perusahaan sendiri. Perusahaan dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus berinteraksi secara intensif untuk mencapai tujuan bersama yaitu produktivitas perusahaan.

Produktivitas perusahaan diawali dengan produktivitas kerja yang hanya mungkin terjadi manakala didukung oleh kondisi karyawan yang sejahtera. Sebaliknya kesejahteraan karyawan hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas yang memadai dari perusahaan (Suwarto, 2003:3).

Salah satu aspek kesejahteraan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah rasa aman. Super (dalam Greenhalgh & Rosenblatt, 1984:439) menyatakan bahwa rasa aman merupakan kebutuhan dan alasan utama seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya mengupayakan untuk menciptakan kondisi agar karyawan tidak merasakan pengalaman *job insecurity*, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Job insecurity adalah ketakutan atau kecemasan yang muncul akibat persepsi subjektif seseorang tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dan

situasi tersebut tidak diinginkan oleh orang yang bersangkutan (Sverke dkk., 2004:41). *Job insecurity* dapat muncul ketika ada kesenjangan antara level keamanan yang diharapkan dan pengalaman aktual mengenai keamanan yang dirasakan oleh seseorang. Apabila keberlangsungan pekerjaan seseorang dirasakan lebih *insecure* dibandingkan dengan apa yang dia harapkan, atau dengan kata lain ada risiko kehilangan pekerjaan yang ingin dia terus pertahankan, maka dia akan mengalamai atau merasakan *job insecurity* (Sverke dkk., 2004:39).

Alih-alih meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, perusahaan memilih cara lain untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan cara melakukan *outsourcing*. *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar dalam hal ini perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Suwondo, 2004:2-3).

Perusahaan yang mendelegasikan pekerjaan yang bukan merupakan inti bisnisnya kepada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dapat lebih fokus kepada inti bisnisnya. Hal tersebut dapat berdampak pada lebih besarnya keunggulan komparatif yang dapat dihasilkan oleh perusahaan serta dapat mempercepat pengembangan perusahaan (Indrajit & Djokopranoto, 2003:5).

Adanya keuntungan yang didapat oleh pengusaha ketika mendelegasikan sebagian pekerjaan perusahaannya kepada perusahaan *outsourcing*, membuat semakin banyak perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan *outsourcing*. Tingginya permintaan perusahaan akan tenaga kerja *outsourcing*, mengakibatkan semakin tumbuhnya Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) dan *provider* 

tenaga kerja *outsourcing* di BUMN. Berikut ini data jumlah Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) pada tahun 2013:

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) Tahuun 2013

No	Jenis Vendor	Jumlah Vendor	Jumlah Tenaga Kerja
1	Perusahaan Penyedia Jasa Pekerjaan (PPJP) Swasta Terdaftar	6.239	- 5 juta
2	Perusahaan Penyedia Jasa Pekerjaan (PPJP) Swasta Tak Terdaftar	15.000	

<sup>\*</sup>Data dari Geber BUMN, Kemenakertrans dan Asosiasi Perusahaan *Outsourcing* (dalam http://utama.seruu.com diunduh pada 10/10/2014).

Lain halnya dengan pihak pengusaha yang mendapatkan keuntungan dengan adanya sistem *outsourcing*, pihak karyawan merasa dirugikan dengan adanya sistem ini, terutama mengenai kemungkinan akan diberhentikan atau dipecat oleh perusahaan. Hal ini dikarenankan perjanjian kerja yang digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana lamanya masa kerja karyawan bersifat sementara dan telah ditetapkan di awal hubungan kerja. Hal ini mengakibatkan adanya dua kemungkinan situasi yang terjadi menjelang kontrak berakhir, yaitu perpanjangan kontrak atau pemutusan hubungan kerja.

Terdapat beberapa contoh kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh karyawan *outsourcing*, diantaranya yang dialami oleh 96 karyawan *outsourcing* PT. PLN APJ Cianjur yang diberhentikan secara sepihak pada Januari 2014 (www.inilahkoran.com diunduh pada 10/10/2014). Hal yang sama juga dialami oleh 300 buruh *Outsourcing* PT. Krakatau Wajatama yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhitung dari 1 April 2014 (http://suarabanten.com dan http://www.radarbanten.com diunduh pada

10/10/2014). Contoh lain yang serupa juga terdapat di Bogor, dimana sebanyak 47 karyawan *outsourcing* PT Khalista Arta Buana Bogor mengalami pemecatan secara sepihak pada akhir Oktober 2014 (http://m.bandungnewsphoto.com diunduh pada 10/10/2014). Masih terdapat beberapa contoh kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh karyawan *outsourcing*, bahkan Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) memperkirakan hingga Maret 2014 terdapat sekitar 3.000 pekerja *outsourcing* di sejumlah BUMN yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja sepihak (http://sinarharapan.co diunduh pada 10/10/2014).

Beberapa contoh kasus pemutusan hubungan kerja sepihak mengakibatkan munculnya perasaan cemas pada karyawan *outsourcing* akan keberlanjutan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan U, seorang pria berusia 30 tahun, yang bekerja sebagai karyawan *outsourcing* di Semarang, diakui bahwa bekerja sebagai karyawan *outsourcing* tidak ada kejelasan akan status kepegawaian. Hal ini membuat dirinya merasa khawatir akan masa depannya (wawancara pribadi pada tanggal 22 September 2013).

Beberapa contoh di atas, memberikan gambaran bahwa karyawan *outsourcing* tidak merasa aman (*insecure*) akan keberlangsungan pekerjaannya. Hal ini juga terlihat dari beberapa aksi demo para karyawan *outsourcing* yang menuntut penghapusan sistem *outsourcing*, seperti yang dilakukan oleh Ratusan buruh *outsourcing* pabrik Coca Cola yang berdemo di depan Wisma Pondok Indah, Jl. Sultan Iskandar Muda, Jakarta Selatan pada 24 Februari 2014

(http://news.detik.com diunduh pada 10/10/2014). Aksi demonstrasi dengan tuntutan yang sama juga dilakukan oleh Ribuan buruh yang tergabung dalam Konfederasi Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) di Bundaran HI, Jakarta pada Senin, 15 September 2014 (http://www.merdeka.com diunduh pada 10/10/2014). Tuntutan penghapusan sistem kerja *outsourcing* juga disuarakan dengan cara lain seperti yang dilakukan oleh 200 pekerja *outsourcing* PT. Jasa Marga yang melakukan aksi mogok kerja selama tiga hari terhitung dari tanggal 11 sampai 13 Juni 2014 (http://www.merdeka.com diunduh pada 10/10/2014). Tuntutan yang diajukan dalam beberapa contoh aksi demonstrasi dan mogok kerja karyawan *outsourcing* di atas menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* ditengarai mengalami *job insecurity*.

Seperti telah disebutkan di atas, bentuk perjanjian kerja yang dipakai dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana masa kerja karyawan bersifat sementara dan ditentukan di awal pekerjaan. Menurut Hartley (dalam Ferie dkk., 1999:129) *temporary employment* atau karyawan kontrak seperti karyawan *outsourcing* yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan kelompok potensial terbesar yang mengalami *job insecurity*. Hal senada juga diungkapkan oleh Heery dan Salmon (dalam Sverke dkk., 2004:40) yang menyatakan bahwa karyawan dengan kontrak jangka waktu yang pendek mengalami *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap.

Pendapat di atas dibuktikan dalam beberapa penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh De Witte dan Naswall (2003:166). Penelitian yang

dilakukan di empat negara Eropa yaitu Belgia, Belanda, Italia dan Swedia menunjukkan bahwa tipe kontrak berhubungan dengan *job insecurity* di tiga negara (kecuali Italia). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan temporer merasa lebih *insecure* atas pekerjaan mereka daripada karyawan tetap. Hasil senada juga didapatkan oleh De Cuyper dan De Witte (2005:82) yang menunjukkan bahwa karyawan temporer memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan permanen atau tetap.

Beberapa Penelitian di dalam negeri juga menunjukkan hasil yang serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2004:73) menunjukkan hasil sebanyak 73 dari 130 (56,15%) responden yang merupakan karyawan kontrak memiliki tingkat *job insecurity* dalam kategori tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2008:62) juga menunjukkan hasil serupa, yang menyatakan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki tingkat *job insecurity* dalam kategori agak tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan *outsourcing* merasakan adanya ancaman terhadap kelanjutan pekerjaan mereka dan mereka merasa tidak berdaya terhadap situasi tersebut.

Masalah menyangkut job insecurity diperkirakan terjadi pada karyawan outsourcing yang bekerja di PT. Pos Indonesia Kantor Mail Processing Center (MPC) Semarang, yang terletak di Jalan Imam Bardjo No. 3 Semarang. Mail Processing Center (MPC) atau Sentra Pengolahan Pos merupakan satu dari tiga kantor Utama PT. Pos Indonesia (Jawa Tengah) yang berfungsi sebagai tempat pengolahan semua kegiatan transaksi pengiriman yang dilakukan PT. Pos Indonesia. Kegiatan pengiriman jasa perposan untuk kota Semarang maupun

pengiriman dan penerimaan dari luar kota dilakukan di MPC. Semua karyawan outsourcing yang bekerja di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dioutsource dari PT. Dapensi Trio Usaha.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 6 sampai 10 Oktober 2014 terhadap 25 karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dengan cara menyebar kuesioner sederhana, didapatkan hasil bahwa sebanyak 14 (56%) responden memiliki pemikiran bahwa kontrak kerja mereka tidak akan diperpanjang. Selain itu sebanyak 14 (56%) responden meyakini tidak memiliki kesempatan promosi. Hal ini menandakan bahwa responden merasakan adanya ancaman terhadap pekerjaan baik secara keseluruhan maupun sebagian (fitur) dari pekerjaan mereka.

Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa sebanyak 18 (72%) responden menyatakan bahwa mereka memiliki kekhawatiran akan kemungkinan bahwa kontrak kerja mereka tidak akan diperpanjang dan merasa gelisah saat masa kontrak mereka hampir habis. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan kecemasan atau kekhawatiran akan ancaman terhadap pekerjaan yang mereka rasakan.

Hasil dari penelitian awal yang selanjutnya menunjukkan bahwa sebanyak 10 (40%) reponden merasa tidak bisa berbuat apa-apa menghadapai kemungkinan kehilangan pekerjaan dan sebanyak 15 (60%) responden merasa tidak memiliki kekuatan yang cukup di perusahaan untuk mengontrol kejadian-kejadian yang mungkin berdampak pada pekerjaan mereka. Hasil ini menandakan bahwa

responden merasa tidak memiliki daya atau tidak mampu dalam menghadapi ancaman terhadap pekerjaan yang mereka rasakan.

Hasil penelitian awal di atas, secara tidak langsung menunjukkan gambaran awal mengenai *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang berada pada tingkatan yang berbeda. Hal ini terlihat dari adanya sebagian karyawan mereka memiliki kekhawatiran akan kemungkinan bahwa kontrak kerja mereka tidak akan diperpanjang dan merasa gelisah saat masa kontrak mereka hampir habis namun ada pula yang tidak merasa khawatir dan gelisah mengenai hal tersebut.

Seperti telah disebutkan di atas, dari hasil penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, masalah menyangkut *job insecurity* diperkirakan terjadi pada karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Pos Indonesia Kantor *Mail Processing Center* (MPC) Semarang. *Job insecurity* yang dialami oleh karyawan dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashford, Lee dan Bobko (1989:817) yang menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat *job insecurity* yang tinggi, memiliki komitmen organisiasi yang rendah dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru atau keinginan untuk menginggalkan perusahaan merupakan manifestasi dari menurunnya motivasi karyawan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984:444). Komitmen dan motivasi rendah yang dimiliki oleh karyawan akibat perasaan tidak aman dapat menurunkan efektifitas dan efisiensi perusahaan (Hartley dalam Ferie dkk., 1999:139). Adanya beberapa dampak negatif dari *job insecurity* pada perusahaan, menjadikan *job insecurity* hal

yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut juga menjadi alasan mengapa *job insecurity* penting untuk diteliti. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui gambaran *job insecurity* yang dialami oleh karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

Seperti telah disebutkan di atas, *job insecurity* merupakan persepsi subjektif, yang berarti bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan *job insecurity* yang dialami oleh seseorang. De Witte (2005:2) mengemukakan bahwa secara garis besar faktor yang mempengaruhi tingkatan *job insecurity* dibagi tiga, yaitu faktor yang ada pada level makro (seperti tingkat pengangguran negara dan perubahan struktur organisasi), faktor karateristik latar belakang seseorang, yang menentukan posisi seseorang di organisasi (seperti usia, jabatan dan lamanya bekerja) sedangkan faktor yang terakhir adalah faktor kepribadian.

Hasil dari beberapa penelitian mengkonfirmasi pendapat di atas. Beberapa penelitian yang menunjukkan faktor makro mempengaruhi *job insecurity* antara lain adalah *anticipated organizational changes* (Ashford, Lee & Bobko, 1989:816), *perceived organizational support* (Blackmore & Kuntz, 2011:12) serta *perceived organizational justice* (Judeh, 2012:596). Sedangkan penelitian yang menyatakan faktor latar belakang individu berpengaruh terhadap tingkatan *job insecurity* antara lain tipe kontrak (temporer/permanen) (De Witte & Naswall, 2003:166; De Cuyper & De Witte, 2005:82) dan variabel demografi seperti gender, usia, lama bekerja, ras, lama bekerja di posisi/jabatan saat ini dan daerah tinggal (Dachapalli & Parumasur, 2012:38). Sedangkan penelitian yang

menyatakan beberapa faktor kepribadian yang dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh seseorang diantaranya adalah *locus of control* (Ashford, Lee & Bobko, 1989:816; Bosman, Boitendach & Rothman, 2005:21), *dispotitional optimism* (Bosman, Boitendach & Rothman, 2005:21) dan efikasi kerja (Sulistyawati, Nurtjahjanti & Prihatsanti 2012:146).

Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mengetahui penyebab *job insecurity* yang dialami oleh beberapa karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang. D (wanita, 31 tahun), mengungkapkan bahwa ada kemungkinan bagi dirinya untuk diberhentikan atau tidak diperpanjang kontraknya, melihat pengalaman yang pernah dialami oleh rekannya, yang diputus kontrak oleh pihak perusahaan. Kemungkinan tersebut tidak membuat D terlalu khawatir, karena dia merasa dia mampu mengupayakan untuk tetap bertahan selama dia mampu menunjukkan kinerja yang baik di perusahaan (wawancara pribadi pada tanggal 25 Februari 2015).

S (pria, 30 tahun) mengaku bahwa baginya jaminan akan keberlangsungan pekerjaan di perusahaan sangat penting. Selain itu kesempatan promosi dan mendapatkan tunjangan di luar gaji juga penting baginya. Status sebagai karyawan *outsourcing* membuat dirinya merasa seperti tidak punya ikatan dengan perusahaan dimana dia ditempatkan dan seperti karyawan lepas, sehingga ada kemungkinan bagi dirinya untuk tidak diperpanjang kontrak dengan perusahaan. Kemungkinan tersebut membuatnya merasa cemas. Selain itu, dia merasa sulit untuk mendapatkan kesempatan promosi mengingat statusnya sebagai karyawan *outsourcing*. S terlihat pasrah menghadapi beberapa 'ancaman' tersebut dan

merasa usaha yang bisa dia lakukan tidak dapat mengubah banyak dari situasi 'mengancam' yang dia rasakan. Lebih lanjut S mengungkapkan bahwa rejeki sudah ada yang mengatur dan tidak akan tertukar (wawancara pribadi pada tanggal 25 Februari 2015).

Berdasarkan wawancara di atas, terlihat bahwa dua karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang memiliki persepsi yang berbeda akan daya atau kemampuan yang mereka miliki masing-masing dan *reinforcement* yang akan mereka peroleh atas usaha mereka dalam menghadapi ancaman terhadap pekerjaan yang mereka rasakan. D merasa mempunyai daya untuk tetap bertahan di perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan mendapat *reinforcement* berupa terhindarnya D dari kemungkinan tidak diperpanjang kontrak kerja. Sedangkan S merasa pasrah dan tidak memiliki cukup daya untuk menghadapi kemungkinan akan diberhentikan atau diputus kontrak dan kecilnya kesempatan untuk promosi. Rasa tidak berdaya ini adalah salah satu dimensi yang membentuk dan merupakan elemen penting dari *job insecurity* karena dapat memperburuk ancaman yang dirasakan (Grenhalgh & Rosenblatt 1984:440).

Mitcheell, Smyser dan Weed (dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807) menyatakan bahwa terdapat faktor personal yang berhubungan langsung dengan dimensi perasaan tidak berdaya dari *job insecurity* yaitu *locus of control. Locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya dengan demikian dapat dikontrol (*internal locus of control*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan

dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (*external locus of control*) (Lefcourt dalam Smet, 1994:181).

Spector (dalam Bosman, Buitendach & Rothman, 2005:18) menyatakan bahwa karyawan dengan *internal locus of control* akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik di lingkungan kerja karena mereka mempunyai kepercayaan lebih terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan *reinforecement* yang positif. Hal ini seperti yang dialami oleh D, dimana dia merasa memiliki keyakinan bahwa dia memiliki kemampuan dengan cara memberikan kinerja baik untuk perusahaan yang pada akhirnya dirasa akan menghasilkan *reinforcement* positif baginya yaitu terhindar dari kemungkinan tidak diperpanjang masa kerjanya.

Seperti telah disebutkan di atas, *job insecurity* merupakan persepsi yang bersifat subjektif yang dirasakan seseorang akan ancaman yang mengganggu keberlanjutan pekerjaannya (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Sverke dkk, 2004:39). Oleh karena sifatnya yang subjektif, faktor kepribadian yang berbedabeda pada tiap individu dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh masing-masing orang, salah satunya adalah *locus of control* (Sverke, dkk dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:10).

Pendapat di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashford, Lee dan Bobko (1989:816) yang menyatakan *locus of control* memiliki hubungan negatif dengan *job insecurity*. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang dengan skor tinggi pada pengukuran *locus of control* (yang

dikategorikan ke dalam orang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control*), memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah.

Hasil yang senada juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:21) dengan responden karyawan dari dua institusi keuangan di Gauteng, Afrika Selatan, yang menyatakan bahwa external locus of control berhubungan dengan tingkat job insecurity yang tinggi, sedangkan internal locus of control berhubungan dengan tingkat job insecurity yang rendah.

Berdasarkan hasil wawancara pribadi yang dilakukan oleh penulis terhadap dua orang karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang di atas, diketahui bahwa mereka memiliki kecenderungan orientasi *locus of control* yang berbeda yang pada akhirnya mempengaruhi *job insecurity* yang mereka alami. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui gambaran *locus of control* serta pengaruhnya terhadap *job insecurity* karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

Selain *locus of control*, terdapat faktor lain yang diduga mempengaruhi tingkat atau level *job insecurity* yang dialami oleh karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang. Faktor tersebut adalah masa kerja karyawan. Hal ini terlihat pada hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis yang telah dipaparkan di atas. D yang tidak merasakan kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaannya di perusahaan telah bekerja lebih dari dua tahun sedangkan S yang merasakan kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaannya baru bekerja selama tujuh bulan di perusahaan.

Fenomena di atas dapat dijelaskan oleh Bender dan Sloane (1999:125) yang menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang panjang mendapatkan beberapa hak atau perlakuan yang menguntungkan dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan keadaan yang ada di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang, dimana PT. Pos Indonesia memberikan kesempatan bagi karayawan *outsourcing* yang telah bekerja minimal selama dua tahun untuk mengikuti tes seleksi untuk menjadi pegawai tetap PT. Pos Indonesia yang diadakan tiap tahunnya. Kesempatan untuk mengikuti tes ini merupakan salah satu 'tiket' bagi karyawan *outsourcing* untuk terhindar dari kemungkinan diberhentikan dan hal ini dapat mengurangi rasa cemas yang mereka alami atau rasakan.

Adanya hubungan antara masa kerja dengan *job insecurity* juga dibuktikan oleh beberapa penelitian, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Bender dan Sloane (1999:127) yang menyatakan bahwa lamanya bekerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan sigifikan terhadap *job security*. Hal ini menunjukkan bahwa *job security* (bentuk favorabel dari *job insecurity*) mengalami peningkatan seiring dengan lamanya karyawan bekerja untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Erlinghagen (2007:20) juga menunjukkan hasil senada, dimana level *job insecurity* menurun seiring dengan semakin bertambahnya masa kerja.

Hasil yang lebih spesifik ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tilakdharee, Ramidial dan Parumasur (2010:266) yang menyatakan lamanya bekerja di perusahaan berpengaruh pada aspek afektif dari *job insecurity*, dimana responden yang telah bekerja antara 1-5 tahun mengalami *job insecurity* pada

aspek afektif dengan kategori tinggi, sedangkan responden yang bekerja lebih dari 26 tahun mengalami *job insecurity* pada aspek afektif dengan kategori rendah.

Berdasarkan hasil wawancara pribadi penulis dengan S dan D di atas serta beberapa hasil penelitian sebelumnya ditengarai bahwa masa kerja berpengaruh terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

Selain sebagai variabel yang mempengaruhi (anteseden) *job insecurity*, masa kerja juga dapat menjadi variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* dengan variabel anteseden lainnya. Hal ini terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Bender dan Sloane (1999:127) yang menunjukkan bahwa masa kerja memoderatori hubungan antara *trade union membership* dengan *job security* (bentuk favorabel dari *job insecurity*). Lebih lanjut hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang meningkatkan pengaruh *trade union membership* terhadap *job security*.

Penulis berasumsi bahwa pengaruh *locus of control* dan *job insecurity* dimoderatori oleh faktor masa kerja. Asumsi ini didasarkan pada model stres yang dikemukakan oleh Siegrist (dalam Sverke dkk., 2004:49) yang menyatakan bahwa individu akan menjaga peran sosial yang dianggap vital untuk mempertahankan *sense of mastery* terhadap situasi pekerjaan mereka. Peran sosial tersebut diperoleh individu sebagai *reward* dari *effort* yang mereka berikan terhadap perusahaan. Individu akan mengalami stres ketika *reward* yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan *effort* yang mereka berikan. Model tersebut secara implisit menyebutkan bahwa peran sosial bertindak sebagai variabel moderator yang

menengahi dan memoderasi hubungan antara sense of mastery sebagai variabel independen dan stres sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini locus of control mewakili sense of mastery yang bertindak sebagai variabel independen, job insecurity mewakili stres akibat dari ketidakpastian dari situasi pekerjaan yang bertindak sebagai variabel dependen serta masa kerja mewakili peran sosial yang diperoleh dari karyawan dari 'investasi' yang diberikan kepada perusahaan yang bertindak sebagai variabel moderator.

Sampai saat ini belum ada penelitian yang meneliti peran masa kerja dalam hubungan *locus of control* dan *job insecurity*, sehingga penelitian ini berpotensi untuk memberikan pemahaman baru dalam bidang perilaku organisasi terutama menyangkut dengan *job insecurity*. Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* dengan masa kerja sebagai variabel moderator pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka masalah yang dapat peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Bagaimanakah gambaran tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang?
- (2) Bagaimanakah gambaran *locus of control* pada karyawan *outsourcing* PT.

  Pos Indonesia Kantor MPC Semarang?

- (3) Apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang?
- (4) Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang?
- (5) Apakah masa kerja memoderasi hubungan antara *locus of control* dan *job insecurity* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

- (1) Untuk mengetahui gambaran tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.
- (2) Untuk mengetahui gambaran locus of control pada karyawan outsourcing PT.
  Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.
- (3) Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.
- (4) Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.
- (5) Untuk menguji pengaruh masa kerja terhadap hubungan antara locus *of* control dengan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

# 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk memperkaya penelitian-penelitian ilmiah di bidang Psikologi, terutama sebagai bentuk pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan *job insecurity* karyawan.

# 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai tingkat *job insecurity* karyawannya dan dengan demikian perusahaan dapat membuat kebijakan yang tepat untuk menanggulangi masalah karyawan *outsourcing* terutama yang menyangkut dengan *job insecurity* yang dialami oleh karyawannya.

# BAB 2

# TINJAUAN PUSTAKA

# 2.1 Job Insecurity

# 2.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

Istilah *job insecurity* pertama kali muncul di Amerika pada pertengahan tahun 1970an sejak banyaknya pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984:438). *Job insecurity* muncul ketika ada kesenjangan antara level keamanan yang diharapkan dan pengalaman aktual mengenai keamanan yang dia rasakan. Apabila keberlangsungan pekerjaan seseorang dirasakan lebih *insecure* dibandingkan dengan apa yang dia harapkan, atau dengan kata lain ada risiko kehilangan pekerjaan yang ingin dia terus pertahankan, maka dia akan mengalamai atau merasakan *job insecurity* (Sverke dkk., 2004:39).

Job insecurity sendiri adalah kekhawatiran seseorang akan keberlanjutan pekerjaannya (De Witte dalam Sverke, dkk., 2004:39). Pengertian ini berfokus pada aspek afektif yaitu rasa khawatir dari job insecurity.

Pengertian lain mengenai *job insecurity* diungkapkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984:438) yang mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena adanya situasi yang mengancam dari suatu pekerjaan. Definisi di atas menyebutkan bahwa perasaan tidak berdaya seseorang yang mengalami *job insecurity* 

ditimbulkan karena adanya situasi yang mengancam. Hal ini senada dengan pengertian *job insecurity* yang diungkapkan oleh Heaney, Israel dan House (dalam Sverke, dkk., 2004:40) yang menyatakan bahwa *job insecurity* adalah persepsi karyawan akan potensi ancaman akan keberlanjutan pekerjaannya.

Beberapa pengertian *job insecurity* dari beberapa ahli yang lain menekankan bahwa *job insecurity* merupakan sebuah fenomena yang bersifat subjektif. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Sverke, Hellgren dan Naswall (dalam De Witte, 2005:1) yang mendefinisikan *job insecurity* sebagai pengalaman subjektif mengenai antisipasi akan peristiwa yang terkait dengan pemecatan atau kehilangan pekerjaan.

Pengertian yang diungkapkan oleh Sverke, dkk. tentang *job insecurity* juga berfokus pada sifat subjektif dari *job insecurity*. Menurut Sverke, dkk., (2004:41) *job insecurity* adalah ketakutan atau kecemasan yang muncul akibat persepsi subjektif seseorang tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dan situasi tersebut tidak diinginkan oleh orang yang bersangkutan.

Berdasarkan paparan mengenai pengertian *job insecurity* dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan khawatir dan tidak berdaya yang dirasakan seseorang akibat adanya persepsi subjektif seseorang mengenai adanya ancaman yang dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang.

# 2.1.2 Dimensi Job Insecurity

Borg dan Elizur (dalam Sverke dkk, 2004:42) mengungkapkan terdapat dua dimensi dari *job insecurity*, yaitu:

#### (1) Dimensi Afektif

Dimensi afektif dari *job insecurity* meliputi perasaan cemas atau khawatir dan perasaan takut. Dimensi ini menekankan kepada seberapa cemas atau takutnya seseorang akan kehilangan pekerjaannya di masa yang akan datang.

# (2) Dimensi Kognitif

Dimensi kognitif dari *job insecurity* adalah persepsi yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan akan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang. Dimensi kognitif menekankan kepada apakah suatu ancaman terhadap pekerjaan dirasakan oleh seseorang, tanpa menghiraukan perasaan cemas atau takut akan ancaman tersebut (Borg & Elizur dalam Sverke dkk, 2004:63).

Persepsi tentang kemungkinan akan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang, tidak menggambarkan tentang seberapa cemas atau takut seseorang mengenai posisi mereka di perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan, ketika seseorang merasa kemungkinan akan kehilangan pekerjaan di perusahaan sangat tinggi, namun ia tidak merasa cemas atau takut akan masa depan. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik seperti strategi *coping* dan seberapa besar arti pekerjaan mereka sekarang bagi tiap-tiap individu. Oleh karena itu, dimensi afektif sangat penting untuk mengukur *job insecurity* yang dirasakan seseorang, terlebih apabila *job insecurity* didefinisikan sebagai hal yang bukan sukarela dan hal yang tidak menyenangkan bagi individu (Sverke & Hellgren dalam Sverke dkk, 2004:42).

Berdasarkan paparan di atas, maka untuk mendapatkan gamabaran yang utuh mengenai *job insecurity* yang dialami seseorang, diperlukan untuk mengkombinasikan kedua dimensi tersebut (afektif dan kognitif) (Borg & Elizur dalam Sverke dkk, 2004:42).

Hellgren dkk (dalam Sverke dkk, 2004:45) mengungkapkan pendapat lain mengenai dimensi *dari job insecurity*. Hellgren dkk berpendapat bahwa dimensi dari *job insecurity* adalah:

#### (1) Dimensi Kuantitatif

Dimensi kuantitaif menggambarkan ketakutan seseoarang akan kehilangan pekerjaan secara utuh (dipecat atau diberhentikan).

#### (2) Dimensi Kualitatif

Dimensi kualitatif menggambarkan ketakutan seseorang akan kehilangan fitur-fitur dari pekerjaan yang dianggap penting oleh orang tersebut, seperti kesempatan promosi, kenaikan gaji dan lain sebagainya.

Pendapat lain mengenai konstruk *job insecurity* diungkapkan oleh Grenhalgh dan Rosenblatt (1984:440) yang menyatakan bahwa terdapat dua dimensi yang menyusun *job insecurity*, yaitu:

#### (1) Keparahan Ancaman

Keparahan ancaman akan keberlangsungan pekerjaan tergantung seberapa besar pekerjaan itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan seseorang akan kehilangan pekerjaan tersebut. Keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-

aspek dalam pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

#### (2) Ketidakberdayaan Melawan Ancaman

Ketidakberdayaan mengacu pada ketidakmampuan seseorang dalam mengahadapi ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan maupun pekerjaan secara keseluruhan. Rasa tidak berdaya ini merupakan elemen penting dari *job insecurity* karena dapat memperburuk ancaman yang dirasakan.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai dimensi *job insecurity* dari beberapa tokoh yang telah penulis paparkan di atas, penulis memilih dimensi kognitif dan afektif yang dikemukakan oleh Borg dan Elizur pada penelitian ini. Dimensi dari *job insecurity* inilah yang kemudian akan untuk digunakan sebagai dasar pembuatan instrumen penelitian. Pemilihan dimensi ini didasarkan pada konsep *job insecurity* sebagai sebuah fenomena yang bersifat subjektif (Sverke, dkk., 2004:41). Dimensi kognitif pada penelitian ini akan digunakan untuk mengetahui apakah sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dinilai sebagai suatu 'ancaman' bagi responden penelitian. Sedangkan dimensi afektif dalam penelitian ini nantinya akan digunakan untuk mengetahui kecemasan yang diakibatkan oleh 'ancaman' yang dirasakan secara berbeda-beda pada responden penelitian.

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

Job insecurity dari perspektif psikologi organisasi merefleksikan kesenjangan antara tingkat keamanan yang diharapkan oleh seorang karyawan dengan tingkat keamanan yang dia rasakan. Status ketenagakerjaan seorang

karyawan dapat mempengaruhi *job insecurity*. Menurut Hartley (dalam Ferie, dkk., 1999:128) terdapat empat golongan tenaga kerja yang rentan mengalami *job insecurity*, yaitu golongan pekerja kelas dua dari pasar kerja (meliputi tenaga kerja asing, imigran, anggota dari suku minoritas, pekerja tua dan pekerja tingkat rendah termasuk juga golongan pekerja kontrak), golongan pekerja berpengalaman dalam satu bidang tertentu (terdiri dari karyawan lepas, professional dan staf teknik), golongan pekerja baru diperusahaan, dan g olongan pekerja yang mengalami perubahan mendasar dengan sendirinya pada lingkungan kerja, dan perusahaan tempatnya bekerja.

Sverke, Hellgren dan Naswall (2006:9-11) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, yaitu:

#### (1) Usia

Usia adalah salah satu faktor demografi yang mempengaruhi interpretasi seorang akan lingkungan kerjanya sebagai suatu hal yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaan orang tersebut. Hartley (dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:9) menjelaskan bahwa karyawan yang berusia lebih tua memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih muda. Hal ini dikarenakan akan lebih sulit bagi karyawan yang berusia lebih tua untuk mendapatkan pekerjaan baru ketika mereka kehilangan pekerjaan.

### (2) Gender

Gender memerankan bagian dimana seseorang mempersiapkan diri untuk beberapa kejadian di sepanjang hidupnya. Beberapa studi menyebutkan bahwa pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita. Hal ini dikarenakan masih adanya pandangan konservatif dalam masyarakat bahwa pria adalah tulangpunggung dalam keluarga. Pria lebih sering merasa terancam pekerjaannya, karena hal ini tidak hanya mengancam sumber pendapatannya tetapi juga mengancam statusnya sebagai kapala keluarga (Rosenblatt, Talmud & Ruvio dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:9).

#### (3) Kepribadian

Kepribadian adalah bagian dari jiwa yang membangun keberadaan manusia menjadi satu kesatuan, tdak terpecah-pecah dalam fungsi-fungsi (Alwisol, 2010:2). Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan beberapa faktor kepribadian yang dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity*, diantaranya menyebutkan bahwa seseorang memiliki kecenderungan *external locus of control* memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi (Sverke, dkk dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:10). Beberapa penelitian lain menyebutkan bahwa seseorang dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah (Sverke, dkk dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:10).

#### (4) Status Sosioekonomi

Status sosioekonomi seseorang dapat mempengaruhi pandangan seseorang akan pentingnya pekerjaannya bagi orang tersebut. Seseorang dengan tingkat pendidikan dan keterampilann yang rendah tidak cukup memiliki banyak pilihan pekerjaan di bursa kerja (Fugate, Kinicki & Ashforth dalam Sverke,

Hellgren & Naswall, 2006:10). Hal tersebut akan meningkatkan tingkat ketergantungan pada pekerjaan mereka dan membuat ancaman akan kehilangan pekerjaan terasa lebih berat (Schaufeli dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:10).

### (5) Tipe Perjanjian Kerja

Tipe perjanjian kerja tertentu dapat mempengaruhi persepsi seseorang akan *job insecurity*. Karyawan yang diperkerjakan secara *full-time* / permanen / tetap akan memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah. Karyawan tetap memiliki rasa menjadi bagian dari organisasi (*sense of being an integral part of the organization*) yang lebih besar daripada karyawan *part-time* / temporer, sehingga ketika perusahaan harus merumahkan beberapa karyawan mereka, karyawan yang tidak termasuk dalam karyawan inti yang akan menjadi pilihan pertama untuk dirumahkan (Barling & Gallagher dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:10).

#### (6) Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat mengurangi stres yang ditimbulkan dari *job insecurity* (Lazarus & Folkman dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:11). Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dari sekitarnya memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah (Armstrong-Stassen dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:11). Salah satu sumber dukungan sosial adalah dari keluarga. Lim (dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:11) menyebutkan bahwa dukungan dari suami atau istri dapat mengurang dampak negatif yang ditimbulkan dari *job insecurity*. Sumber dukungan

sosial yang lain adalah serikat pekerja (Armstrong-Stassen dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:11). Menjadi bagian dari serikat pekerja dapat melindungi karyawan dari kebijakan perusahaan yang merugikan karyawan. Perasaan tak berdaya (yang diasosiasikan dengan *job insecurity*) pada diri karyawan akan berkurang ketika dia menjadi bagian dari serikat pekerja. Hal ini dikarenakan serikat pekerja memiliki suara kolektif yang kuat untuk mempengaruhi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh pada karyawan (Hellgren & Chirumbolo dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:11).

Berdasarkan paparan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* dapat disimpulkan bahwa secara garis besar *job insecurity* dipengaruhi oleh faktor demografis (seperti usia, gender dan status sosioekonomi), faktor kepribadian (seperti *locus of control* dan *self-esteem*), faktor karakteristik pekerjaan (tipe perjanjian kerja), serta faktor dukungan sosial.

#### 2.1.4 Dampak Job Insecurity

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ashford, Lee dan Bobko (1989:816-817) terdapat empat kosekuensi dari *job insecurity*, yaitu:

# (1) Munculnya Intensi *Turnover*

Job insecurity, sama halnya dengan jenis stressor lain, berhubungan dengan respon menarik diri (withdrawal) sebagai usaha seseorang untuk menghidari stres. Oleh karena itu, job insecurity memiliki hubungan yang positif dengan intensi turnover (Arnold & Feldman dalam Ashford, Lee & Bobko 1989:807). Grenhalgh dan Rosenblatt (1984:443) menjelaskan bahwa

seseorang yang mengalami *job insecurity* akan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan bahwa sangat rasional apabila seseorang yang khawatir akan keberlanjutan pekerjaannya di suatu perusahaan berusaha mencari pekerjaan baru yang lebih "aman".

# (2) Komitmen Organisasi yang Rendah

Munculnya *job insecurity* pada karyawan berakibat pada turunnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa komitmen perusahaan untuk mempertahankan karyawannya menurun.

### (3) Kepercayaan Organisasi yang Rendah

Adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan berakibat pada berkurangnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan lagi dalam pemenuhan kebutuhan mereka.

#### (4) Kepuasan Kerja yang Rendah

*Job insecurity* yang dirasakan karyawan menimbulkan perasaan cemas atau khawatir terhadap kelangsungan pekerjaannya. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja pada karyawan.

Hartley dalam Ferie dkk (1999:136) membagi dampak *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan ke dalam empat area, yaitu dampak bagi inidividu (karyawan yang bersangkutan), dampak bagi hubungan antara individu (karyawan) dengan organisasi, dampak bagi organisasi sebagai suatu institusi dan dampak bagi lingkungan sosial.

# (1) Dampak bagi Individu

Berdasarkan beberapa penelitian ahli diketahui bahwa *job insecurity* mempengaruhi individu pada aspek fisik, psikologis dan sosial (Ferie dalam Ferie dkk., 1999:64). Pada aspek fisik dampak yang timbul adalah meningkatnya tekanan darah, meningkatnya keluhan sakit, meningkatnya penggunaan obat, serta munculnya gejala psikosomatis. Aspek psikologis menyebabkan kecemasan, stres dan penarikan diri dari lingkungan. Pada aspek sosial berakibat pada ketidakpastian dan ketidaksetabilan kehidupan keluarga, pernikahan, agama dan pekerjaannya.

# (2) Dampak bagi Hubungan antara Individu dengan Organisasi

Sejumlah peneliti telah menguji dampak job insecurity pada hubungan antara individu (karyawan) dengan organisasi. Salah satu dampak yang paling jelas dari job insecurity yang dirasakan oleh karyawan adalah menurunnya komitmen organisasi karyawan. Komitemen organisasi tersusun dari beberapa bagian, yaitu identifikasi terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kemauan untuk bekerja keras (melampaui job description) untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi seringkali dilihat sebagai indikator dari job performance (Guest dikutip oleh Hartley dalam Ferie dkk, 1999:137). Menurunnya komitmen organisasi menimbulkan perhatian dari organisasi, khususnya sekarang, dimana organisasi mengharapkan fleksibilitas dan inovasi dari karyawan. Beberapa hasil penelitian lain menghubungkan tingginya job insecurity yang dirasakan oleh karyawan dengan beberapa sikap dan opini negatif terhadap organisasi, terutama tingkat kepercayaan terhadap manajemen, kepuasan terhadap organisasi, dan intensi untuk tinggal di organisasi (Borg & Hartley dikutip oleh Hartley dalam Ferie dkk, 1999:137).

# (3) Dampak bagi Organisasi

Job insecurity yang dialami karyawan dapat berakibat menurunnya efektivitas dan efisiensi dari perusahaan. Penurunan ini dapat disebabkan oleh stres yang dialami serta penarikan diri dilakukan oleh karyawan akibat job insecurity (Greenhalgh & Sutton dikutip oleh Hartley dalam Ferie dkk, 1999:139). Selain itu, sikap dan opini negatif akibat dari job insecurity yang dirasakan oleh karyawan yang secara tidak langsung menjadi duta bagi perusahaan juga dapat menurunkan efektivitas dan dan efisiensi perusahaan. Job insecurity juga dapat mengakibatkan tingginya atmosfir persaingan dalam perusahaan yang mengakibatkan tim tidak dapat bekerjasama dengan baik sehingga pada akhirnya menurunkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Hartley dalam Ferie dkk, 1999:139).

# (4) Dampak bagi Lingkungan Sosial

Job insecurity yang dialami oleh karyawan pada akhirnya juga dapat berdampak pada lingkungan sosial. Job insecurity juga dapat berdampak pada faktor demografis dengan ditandai perpindahan tempat tinggal penduduk dikarenakan perpindahan tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan yang mengalami job insecurity dan memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih 'aman' (Hartley dalam Ferie dkk, 1999:128).

Berdasarkan paparan mengenai dampak *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dapat disimpulkan bahwa secara garis besar *job insecurity* berdampak pada individu (fisik, psikologis, dan sosial), dampak bagi hubungan antara individu dengan organisasi (komitmen organisasi, intensi *turnover*, dan kepercayaan organisasi), dampak bagi organisasi sebagai suatu institusi (efektivitas dan efisiensi perusahaan) dan dampak bagi lingkungan sosial (perpindahan tempat tinggal).

# 2.2 Locus of Control

# 2.2.1 Pengertian Locus of Control

Locus of control merupakan konsep yang pertama kali dikembangkan oleh Julian Rotter yang didasarkan pada teori belajar sosial. Rotter (dalam Roberts & Hogan, 2002:97) mendefinisikan locus of control sebagai kepercayaan seseorang akan sumber penentu perilaku di dalam kehidupannya. Munandar (2008:399) mendefinisikan locus of control sebagai derajat kendali yang diamati terhadap situasi tertentu yang terberikan.

Pengertian tentang *locus of control* dari Rotter di atas senada dengan apa yang diungkapkan oleh Jung. Jung (dalam Ghufron & Risnawita, 2011:65-66) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya.

Petri (dalam Ghufron & Risnawita, 2011:66) menjelaskan bahwa *locus of* control adalah konsep yang secara khusus berhubugan dengan harapan individu

mengenai kemampuannya untuk mengendalikan penguat yang akan mengiringi perilakunya.

Definisi yang dinyatakan oleh Lefcrourt menambahkan jenis dari *locus of control*. Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994:181) menyatakan bahwa *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatanya dengan demikian dapat dikontrol (kontrol internal), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (kontrol eksternal).

Berdasarkan paparan mengenai beberapa definisi *locus of control* di atas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah kepercayaan seseorang akan sumber penentu perilaku di dalam kehidupannya di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya dengan demikian dapat dikontrol, atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya.

#### 2.2.2 Jenis-Jenis Locus of Control

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa terdapat dua jenis *locus of control*, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Rotter (1990:489) mengungkapkan bahwa *internal locus of control* mengacu pada sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sedangkan *external locus of control* mengacu pada sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan,

keberuntungan, atau nasib, adalah berada di bawah kendali kekuatan orang lain, atau tidak terduga.

Anastasi dan Urbina (2007:449) menjelaskan bahwa *internal locus of control* merujuk pada persepsi atas peristiwa sebagai sesuatu yang bergantung pada perilaku seseorang atau pada ciri-ciri seseoarang yang relatif tetap. *External locus of control*, di pihak lain, mengindikasikan bahwa penguatan positif atau negatif mengikuti tindakan tertentu individu yang dianggap sebagai sesuatu yang tidak seluruhnya bergantung pada tindakannya sendiri, melainkan sebagai hasil peluang, nasib, atau keberuntungan; atau bisa dianggap sebagai sesuatu yang ada di bawah kontrol orang lain yang berkuasa dan tidak terduga karena kerumitan kekuatan-kekuatan yang mengitari inidividu.

Orang dengan *internal locus of control* lebih berorientasi pada keberhasilan karena mereka menganggap perilaku mereka dapat menghasilkan efek positif dan juga mereka tergolong ke dalam *high-achiver* (Findley & Cooper dalam Friedman & Schustack, 2008:275). Orang dengan *external locus of control* cenderung kurang independen dan lebih mungkin menjadi depresif dan stres (Rotter dalam Friedman & Schustack, 2008:275).

Menurut Ghufron dan Risnawita (2011:67) seseorang dengan *internal* locus of control mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, seperti kegagalan-kegagalan dan keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri. Sedangkan seseorang dengan *external locus of control* beranggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya seperti kesempatan, nasib dan keberuntungan akan mempengaruhi tingkah lakunya.

Ghufron dan Risnawita (2011:69) menambahkan bahwa pada orang-orang dengan *internal locus of control*, faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan. Oleh karena itu, apabila mereka mengalami kegagalan, mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini akan membawa pengaruh tindakan selanjutnya di masa yang akan datang. Mereka menganggap akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya.

Orang-orang yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dipengaruhi faktor dari kesukaran dan nasib. Oleh karena itu, apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar sebagai penyebabnya. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap tindakan mereka pada masa yang akan datang. Mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut dikarenakan merasa tidak mampu (Ghufron & Risnawita, 2011:69).

Crider (dalam Ghufron & Risnawita 2011:68) menjelaskan individu yang mempunyai internal locus of control mempunyai ciri-ciri suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba berpikir seefektif mungkin, dan selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Crider menambahkan bahwa seseorang dengan external locus of control mempunyai ciri-ciri kurang memiliki inisiatif, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan,

kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, dan kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis locus of control, yaitu internal locus of control dan external locus of control. Seseorang dengan internal locus of control memiliki karakteristik high-achiver, optimis, inisiatif dan aktif mencari informasi untuk memecahkan masalah. Sedangkan seseorang dengan external locus of control memiliki karakteristik kurang independen, pesimis, kurang inisiatif dan kurang aktif dalam mencari informasi untuk menemukan solusi permasalahan.

# 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Locus of Control

Monks, Knoers, dan Haditono (2006:77) mengungkapkan bahwa lingkungan keluarga sangat mempengaruhi perkembangan *locus of control* seseorang. Memberikan respon atau reaksi pada saat-saat yang tepat terhadap tingkah laku anak dapat memberikan pengaruh yang penting terhadap rasa diri anak. Anak akan merasa bahwa tingkah lakunya dapat mengakibatkan sesuatu dalam lingkungan apabila anak mendapatkan respon dari orangtua terhadap tingkah lakunya tersebut. Anak merasa dapat menjadi sebab dari suatu akibat. Hal ini dapat menimbulkan motif yang dipelajari dan dapat membentuk *internal locus of control*. Sebaliknya, apabila anaktidak selalu mendapatkan respon atau reaksi terhadap tingkah lakunya, anak akan merasa bahwa tingkah lakunya tidak mempunyai akibat atau pengaruh apapun terhadap lingkungan, anak tidak memiliki kuasa menentukan akibat dari tingkah lakunya, dan bahwa keadaan di

luar dirinyalah yang menentukan akibat dari tingkah lakunya. Hal ini dapat membentuk kecenderungan *external locus of control*.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Katkovsky yang dikutip oleh Solomon dan Oberlanders (dalam Ghufron & Risnawita, 2011:70-71) yang menyatakan bahwa ainteraksi antara orangtua dan anak yang hangat, membesarkan hati, fleksibel, menerima, dan memberikan kesempatan untuk berdiri sendiri sewaktu masih kecil akan menghasilkan anak dengan orientasi *internal locus of control*, bila dibandingkan dengan orangtua yang menolak, memusuhi, dan mendominasi dalam segala hal.

Pengaruh lingkungan keluarga dalam pembentukan *locus of control* juga ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Duke dan Lancaster yang dikutip oleh Petri (dalam Ghufron & Risnawita, 2011:71) yang menyatakan bahwa intensitas orangtua berada di rumah mempengaruhi terbentuknya *locus of control*. Anak-anak yang orangtuanya sering tidak berada di rumah cenderung memiliki *external locus of control* bila dibandingkan dengan anak yang orangtuanya sering berada di rumah.

Phares (1976:145-155) secara garis besar mengelompokkan faktor yang mebentuk *locus of control* menjadi dua, yaitu faktor keluarga dan faktor sosial.

#### (1) Faktor Keluarga

# (a) Pola Asuh Orangtua

Phares (1976:147) menyatakan bahwa pola asuh orangtua yang hangat, protektif, positif dan memberikan kebebasan pada anak, membentuk anak dengan kecenderungan *internal locus of control*. Hal ini senada dengan

penelitian yang dilakukan oleh Chance (dalam Phares, 1976:145) yang menyatakan bahwa pola asuh orangtua yang permisif dan fleksibel serta memberikan kesempatan anak untuk mandiri, membentuk anak dengan internal locus of control.

# (b) Konsistensi Pengalaman dalam Keluarga

Rotter (dalam Phares, 1976:147) menyatakan bahwa tingkat konsistensi dari tindakan disiplin dan perlakuan orangtua terhadap anak merupakan faktor dari *external locus of control*. Phares (1976:147) menambahkan bahwa inkonsistensi orangtua dalam memberikan reinforcement pada anak berhubungan dengan *external locus of control*.

# (c) Urutan Kelahiran dalam Keluarga

Chance (dalam Phares, 1976:149) menyatakan bahwa anak-anak yang menjadi anak pertama dalam keluarga mereka lebih memiliki kecenderungan *internal locus of control* dibandingkan dengan adik-adiknya. MacDonald (dalam Phares, 1976:149) menyatakan bahwa anak kedua dari keluarga dengan dua anak lebih ekternal dibandingkan dengan anak kedua dari keluarga yang lebih besar.

#### (2) Faktor Sosial

Phares (1976:151) menyatakan bahwa etnis suku tertentu dan status sosial ekonomi mempengaruhi *locus of control*. Phares menambahkan bahwa orang kulit hitam lebih eksternal dibandingkan dengan orang kulit putih dan orang dengan status sosial ekonomi rendah memiliki kecenderungan *external locus of control*. Hal ini terjadi karena seseorang dengan etnis tertentu dan sosial

ekonomi rendah memiliki keterbatasan akses terhadap mobilitas sosial dan kesempatan dalam beberapa hal yang termanifestasi dalam *external locus of control*.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang membentuk *locus of control* seseorang yaitu faktor keluarga seperti pola asuh orangtua, konsistensi pemberian *reinforcement* dan urutan kelahiran dalam keluarga serta faktor sosial seperti etnis dan status sosial ekonomi.

#### 2.2.4 Pengukuran Locus of Control

Instrumen untuk mengukur *locus of control* telah dibuat oleh beberapa peneliti. Instrumen tersebut berkembang karena adanya perbedaan individu dalam merespon kegagalan dan kesuksesan yang dialami. Instrumen *locus of control* yang pertama kali berkembang adalah *Internal-External Control Scale* (Skala I-E) yang dibuat oleh Rotter pada tahun 1966 berdasarkan dari disertasi dua mahasiswanya yaitu E. Jerry Phares dan William H. James. Skala I-E ini terdiri dari 29 pasang item yang bersifat *forced choice* (orang harus memilih antara pilihan "a" atau pilihan "b" dari setiap pasangan item), yang terdiri dari 23 item yang akan dinilai dan 6 item yang merupakan pertanyaan pengisi untuk menyamarkan tujuan dari skala ini. Skala ini dinilai dengan mengarah pada kontrol eksternal, sehingga 23 adalah nilai eksternal yang paling tinggi dan 0 adalah nilai internal yang paling tinggi (Feist & Feist, 2011:254).

Skala I-E yang dikembangkan oleh Rotter ini, berusaha mengukur sejauh mana seseorang mempersepsikan hubungan kausalitas antara usahanya sendiri dengan konsekuensi dari lingkungan. Orang-orang dengan skor internal yang tinggi, pada umumnya yakin bahwa sumber kontrol berada dalam diri mereka sendiri dan mereka melakukan kontrol personal yang cukup tinggi dalam kebanyakan situasi. Orang-orang dengan skor eksternal yang tinggi, pada umumnya yakin bahwa hidup mereka banyak dikendalikan oleh dorongan-dorongan di luar diri mereka seperti keberuntungan, takdir, atau perilaku dari orang lain (Feist & Feist, 2011:254).

Berbeda dengan Rotter yang menyusun Skala I-E yang bersifat unidimensional, Levenson pada tahun 1972 mengembangkan skala yang bersifat multidimensional, yang kemudian dikenal dengan Skala IPC-LOC, yang disusun berdasarkan tiga faktor *locus of control*, yaitu:

#### (1) Internal (I)

Faktor *internal* menggambarkan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri (Azwar, 2010a:137). Hoffman, Novak dan Schlosser (2000:3) menjelaskan seseorang dengan faktor I yang dominan akan lebih berorientasi pada tindakan, sehingga lebih memiliki kemampuan dalam mengambil risiko, inovatif serta mampu menghadapi tugas yang sulit. Seseorang dengan faktor I yang dominan percaya pada kemampuan mereka sendiri dalam bertindak guna mengontrol kejadian yang akan mereka alami serta mampu menentukan tujuan hidup mereka.

#### (2) Powerful others (P)

Faktor *powerful others* menggambarkan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang

lebih berkuasa (Azwar, 2010a:137). Levenson (dalam Hoffman, Novak & Schlosser, 2000:5) menjelaskan seseorang dengan P dominan lebih menyukai apabila orang lain mengambil keputusan dan mengatur lingkungan sekitar untuk dirinya. Dalam beberapa hal, P dapat dilihat sebagai sebuah sarana yang menguntungkan. Contohnya, seorang pasien dengan P dominan akan memiliki respon yang lebih baik pada anjuran dokter.

#### (3) *Chance* (C)

Faktor *chance* menggambarkan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang, dan keberuntungan (Azwar, 2010a:137). Levenson (dalam Hoffman, Novak & Schlosser, 2000:5) menjelaskan seseorang dengan C dominan akan mengurangi keinginan untuk mengontrol karena mereka percaya bahwa menguasai sesuatu adalah hal yang mustahil. Mereka mengembangkan perasaan tidak berdaya sama seperti halnya perasaan putus asa mengenai sebuah keadaan yang dapat diprediksi dan diorganisasikan dengan baik. Meskipun mereka mengetahui adanya sebuah masalah, mereka kurang terlibat dalam usaha untuk menyelesaikan masalah atau kurang berusaha untuk mengubah keadaan.

Dalam penelitian ini *locus of control* akan diukur dengan menggunakan skala IPC dari Levenson yang membagi locus of control ke dalam tiga faktor, yaitu *Internal (I)*, *Powerfull others* (P), dan *Chance* (C). I adalah faktor yang mengungkap *internal locus of control*, sedangkan P dan C adalah faktor yang mengungkap *external locus of control*. Skala IPC terdiri dari 24 butir dengan

empat alternatif jawaban, dan tiap- tiap faktor diwakili oleh delapan butir pernyataan.

# 2.3 Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya (Alwi dalam Koesindratmono & Septarini, 2011:52). Menurut Arinta dan Azwar (dalam Setyaningsih, 2007:23) masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi dalam satuan waktu tertentu. Pengertian mengenai masa kerja yang senada juga diungkapkan oleh Mugirahardjo (dikutip oleh Petrayuna dalam Setyaningsih, 2007:23) yang mengatakan bahwa masa kerja adalah sejumlah masa bekerja karyawan secara terus menerus dalam suatu organisasi.

Tiga pengertian di atas hanya mengandung unsur kurun waktu seseorang bekerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Vanny (dikutip oleh Petrayuna dalam Setyaningsih, 2007:23) masa kerja adalah suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat aktif dalam suatu organisasi dan mencerminkan loyalitas tenaga kerja tersebut dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. Pengertian ini menunjukkan bahwa lamanya seseorang bekerja dan aktif dalam suatu perusahaan merupakan manifestasi dari loyalitas seorang karyawan.

Pengertian lain mengenai masa kerja diungkapkan oleh Subawa dan Budiarta (dalam Mar'ati, Putra & Pujiasih, 2010:118) yang mengungkapkan bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan

belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan inteligensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

Pengertian di atas menyatakan bahwa lamanya seseorang bekerja dalam suatu perusahaan akan memberikan pembelajaran dan pengalaman kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah lamanya individu bekerja dalam suatu perusahaan, dimana dalam kurun waktu tersebut individu yang bersangkutan mendapatkan keahlian dan kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar dalam perusahaan.

# 2.4 Outsourcing

#### 2.4.1 Pengertian Outsourcing

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar dalam hal ini perusahaan penyedia jasa outsourcing (Suwondo, 2003:2-3). Menurut Indrajit dan Djokopranoto (2003:2) outsourcing adalah usaha untuk mengkontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan.

Dua pengertian mengenai *outsourcing* di atas, mengandung dua elemen utama, yaitu adanya pendelegasian atau penyerahan suatu tugas perusahaan dan pihak luar yang dalam hal ini adalah perusahaan *outsourcing* sebagai penyedia jasa.

Pengertian lain dikemukakan oleh Greaver (dalam Indrajit & Djokopranoto, 2003:2) yang menyatakan *outsourcing* sebagai tindakan mengalihkan beberapa kegiatan internal perusahaan yang berulang dan beberapa keputusan kepada *vendor* (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*) sesuai yang ditetapkan pada kontrak. Definisi yang senada juga diungkapkan oleh Shreeveport Management Consultancy (dalam Indrajit & Djokopranoto, 2003:2) yang menyatakan bahwa *outsourcing* adalah pengalihan tanggung jawab dari manajemen untuk menyediakan layanan berkesinambungan kepada pihak ketiga yang diatur oleh perjanjian kerja.

Pengertian dari Greaver dan Shreeveport Management Consultancy di atas menambahkan elemen dari *outsourcing*, yaitu adanya perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dan perusahaan penyedia jasa (*vendor*).

Garaventa dan Tellefsen (dalam Indrajit & Djokopranoto, 2003:2) menyebutkan adanya elemen tujuan pada definisi *outsourcing* yang diungkapkannya. Menurut Garaventa dan Tellesfen *outsourcing* adalah pemborongan fungsi-fungsi, tugas-tugas, atau layanan dari organisasi untuk mengurangi beban, mendapatkan keahlian teknis yang khusus, atau mengurangi biaya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai *outsourcing* di atas, dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* adalah pendelagasian sebagian tugas perusahaan kepada pihak perusahaan penyedia jasa (*vendor*) yang diatur dalam perjanjian kerja untuk mengurangi beban perusahaan pemberi kerja (*user*).

# 2.4.2 Pengertian Karyawan Outsourcing

Levine (dalam Utami, 2008:29) mendefinisikan karyawan *outsourcing* sebagai tenaga kerja yang dibeli melalui layanan jasa dari perusahaan lain untuk melakukan pekerjaan di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan Damanik (dalam Irene, 2008:11) menyebutkan bahwa karyawan *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dimanfaatkan oleh perusahaan *user* untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan tersebut, yang diperoleh melalui perusahaan *vendor*.

Berdasarkan UU no 13 tahun 2003 pasal 65 tentang Ketenagakerjaan, karyawan *outsourcing* tidak boleh melaksanakan kegiatan inti bisnis (*core business*) yang berhubungan langsung dengan kegiatan produksi. Karyawan *outsourcing* hanya bertugas pada kegiatan yang bersifat penunjang produksi.

Hubungan kerja yang terjadi antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Bentuk perjanjian kerja yang biasanya digunakan adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Mengacu pada pasal 59 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Suhardi menjelaskan mengenai hubungan kerja antara karyawan *outsorcing* dengan perusahaan baik perusahaan *user* maupun peruhaan *vendor*. Suhardi (2006:5) menyatakan bahwa secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara perusahaan *user* dengan karyawan *outsourcing* karena secara

resmi karyawan *outsourcing* adalah karyawan dari perusahaan *vendor*. Gaji dari karyawan *outsourcing* pun dibayarkan oleh perusahaan *vendor* setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan *user*. Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh perusahaan *user* akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan *vendor* dan biasanya perintah itu diberikan dalam bentuk paket.

Berdasarkan pada paparan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan outsourcing merupakan karyawan yang berasal dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (vendor) yang dipekerjakan pada perusahaan pemberi kerja (user). Karyawan outsourcing pada perusahaan user bertugas untuk mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi dan akan berakhir pada rentang waktu tertentu.

# 2.5 Pengaruh Locus of Control terhadap Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing

Job Insecurity yang dialami oleh karyawan outsourcing dikarenankan perjanjian kerja yang digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana lamanya masa kerja karyawan bersifat sementara dan telah ditetapkan di awal hubungan kerja. Hal ini mengakibatkan adanya dua kemungkinan situasi yang terjadi menjelang kontrak berakhir, yaitu perpanjangan kontrak atau pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan sistem yang dianggap mengancam keberlangsungan pekerjaan bagi karyawan *outsourcing*. Hal ini membuat mereka berpikir akan keberlangsungan masa depan mereka di

perusahaan. Sebagian akan merasa cemas dan sebagian lagi tidak akan terganggu dengan hal tersebut. Mereka yang tidak terganggu oleh 'ancaman' tersebut dikarenakan mereka yakin kemampuan atau usaha yang mereka lakukan akan membuat mereka tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya mereka yang merasa cemas dikarenakan mereka merasa kemampuan yang mereka usahakan tidak berpengaruh banyak untuk dapat mempertahankan posisinya di perusahaan ketika kontrak berakhir dan akibatnya mereka mengalami apa yang dinamakan *job insecurity*.

Respon yang berbeda yang diberikan oleh karyawan *outsourcing* dalam menanggapi 'ancaman nyata' tersebut dikarenakan *job insecurity* merupakan persepsi yang bersifat subjektif dan oleh karena sifatnya yang subjektif, faktor kepribadian yang berbeda-beda pada tiap individu dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh masing-masing orang, salah satunya adalah faktor personal yang berhubungan langsung dengan dimensi perasaan ketidakberdayaan dari *job insecurity*, yaitu *locus of control* (Mitcheell, Smyser & Weed dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807).

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa terdapat dua jenis *locus of control*, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Orang dengan *internal locus of control* memiliki ciri suka bekerja keras dan selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, sedangkan orang dengan *external locus of control* memiliki ciri kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol dan kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah (Crider dalam Ghufron & Risnawita, 2011:68).

Karyawan *outsourcing* dihadapkan pada ancaman terhadap pekerjaan mereka berupa kemungkinan tidak diperpanjang masa kerja menjelang kontrak berakhir dan hal ini menimbulkan perasaan *insecure* pada diri mereka. Ancaman tersebut akan ditanggapi secara berbeda oleh orang yang memiliki orientasi *locus of control* yang berbeda. Mitcheell, Smyser dan Weed (dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807) lebih lanjut menjelaskan bahwa orang dengan *internal locus of control* melihat kejadian di lingkungannya tidak berdampak banyak pada dirinya dan meyakini bahwa dirinya memiliki kekuatan untuk melawan ancaman apapun yang diberikan oleh lingkungannya.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:18) yang menyatakan bahwa seseorang dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa mereka mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya, sedangkan orang dengan orientasi eksternal yang kuat meyakini bahwa faktor di luar dirinya mengontrol kejadian yang terjadi pada dirinya. Hal ini mengakibatkan orang dengan orientasi eksternal akan merasa atau mempersepsikan bahwa pekerjaannya lebih terancam dibandingkan dengan orang dengan orientasi internal.

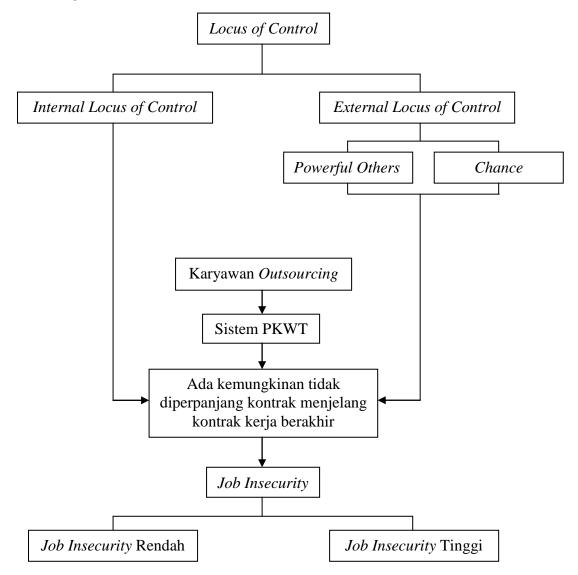
Paparan di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh De Witte (2005:2) yang menyatakan bahwa seseorang dengan *internal locus of control* memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengontrol hidup dalam hal ini situasi pekerjaan mereka sehingga hal tersebut dapat mengurangi perasaan *insecure* atas pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena seseorang dengan *internal locus of control* merasa lebih mampu untuk menanggulangi atau mengatasi masalah yang

mungkin timbul akibat dari perubahan pada pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan orang dengan *external locus of control* (Latack dalam Ito & Brotheridge 2007:45).

Berkurangnya atau rendahnya level *insecure* yang dirasakan oleh seseorang dengan *internal locus of control* dikarenakan ciri yang mereka miliki dimana mereka akan lebih aktif mencari informasi dan solusi dari ancaman kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan orang dengan *external locus of control* (Anderson dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807). Mereka akan mengambil aksi untuk melindungi pekerjaan mereka seperti menambah nilai mereka bagi perusahaan (Ito & Brotheridge 2007:45). Karyawan dengan *internal locus of control* akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik di lingkungan kerja karena mereka mempunyai kepercayaan lebih terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan *reinforecement* yang positif, dalam hal ini terhindar dari kemungkinan tidak diperpanjang masa kerjanya (Spector dalam Bosman, Buitendach & Rothman, 2005:18).

Berdasarkan paparan di atas, penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak searah dari *locus of control* terhadap *job insecurity* yang dialami oleh karyawan *outsourcing*, dimana seseorang dengan skor tinggi pada pengukuran *locus of control* memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah, begitu juga sebaliknya seseorang dengan skor rendah pada pengukuran *locus of control* memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan di bawah ini yang menunjukkan gambaran pemikiran penulis

mengenai pengaruh *locus of control* tehadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Job Insecurity* pada Karyawan *Outsourcing* 

# 2.6 Pengaruh Masa Kerja terhadap *Job Insecurity* pada Karyawan *Outsourcing*

Hubungan kerja yang terjadi antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*) dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Bentuk perjanjian kerja yang biasanya digunakan adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Lama masa kerja karyawan dalam PKWT bersifat sementara dan telah ditetapkan di awal hubungan kerja. Hal ini mengakibatkan adanya dua kemungkinan situasi yang terjadi menjelang kontrak berakhir, yaitu perpanjangan kontrak atau pemutusan hubungan kerja.

Selain ketidakpastian mengenai status kepegawaian di masa depan, karyawan *outsourcing* juga merasa tidak mempunyai ikatan dengan perusahaan dimana dia ditempatkan. Hal ini dikarenakan bahwa secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara perusahaan *user* dengan karyawan *outsourcing* karena secara resmi karyawan *outsourcing* adalah karyawan dari perusahaan *vendor* (Suhardi, 2006:5). Hal tersebut sesuai dengan apa yang dirasakan oleh S, salah satu karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang yang diwawancarai oleh penulis. S mengatakan bahwa dirinya merasa seperti tidak punya ikatan dengan perusahaan dimana dia ditempatkan dan seperti karyawan lepas, sehingga ada kemungkinan bagi dirinya untuk tidak diperpanjang kontrak dengan perusahaan.

Adanya kemungkinan tidak diperpanjang kontrak dan hubungan kerja yang terjadi antara karyawan *outsourcing* dan perusahaan dimana mereka ditempatkan seperti karyawan lepas, membuat status kepegawaian karyawan outsourcing di masa yang akan datang tidak pasti dan hal ini yang pada akhirnya menimbulkan job insecurity pada diri mereka.

Karyawan *outsourcing* akan terus mengalami *job insecurity* walaupun ketika pada akhir masa kontrak, perjanjian kerja mereka diperpanjang. Hal ini dikarenakan mereka mencemaskan status mereka di akhir masa kontrak yang kedua. Keadaan ini akan terus berlangsung selama status kepegawaian mereka masih *outsourcing*.

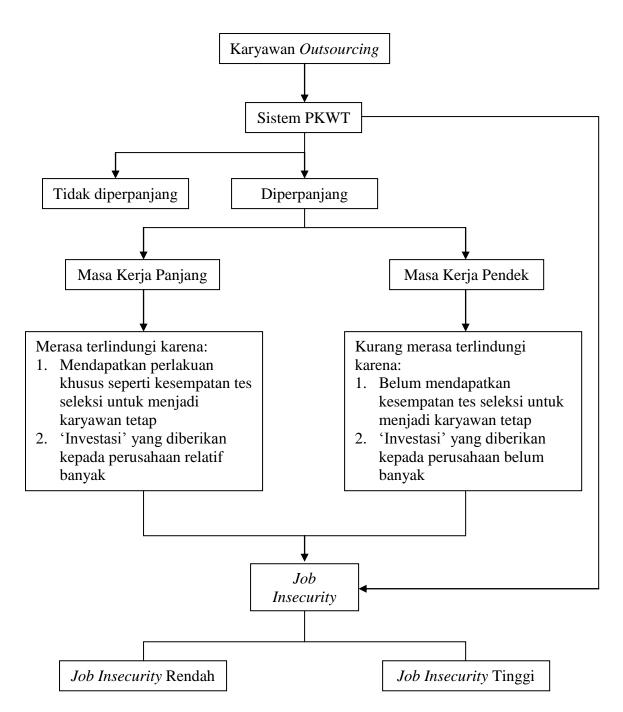
Job insecurity yang dialami oleh karyawan outsourcing dipengaruhi salah satunya oleh masa kerja. Karyawan dengan masa kerja yang relatif lama (dengan perjanjian kerja yang terus diperbaharui) akan mengalami job insecurity yang lebih rendah bila dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja yang relatif baru (belum diperpanjang masa kerja atau baru satu kali diperpanjang masa kerja). Hal ini dikarenakan karyawan dengan masa kerja yang relatif lama lebih banyak 'menginvestasikan' resources yang mereka miliki untuk perusahaan bila dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja yang relatif baru. Hal tersebut sesuai pendapat Mincer (dalam Erlinghagen, 2007:5) yang menyatakan bahwa semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin aman mereka dari kemungkinan diberhentikan, karena 'investasi' yang telah mereka berikan kepada perusahaan terutama dalam bidang human capital dapat memberikan perlindungan kepada mereka.

Selain itu, karayawan dengan masa kerja yang relatif lebih lama mendapatkan mendapatkan beberapa hak seperti perlakuan yang menguntungkan (Bender & Sloane, 1999: 125). Contoh dari perlakuan yang menguntungkan

tersebut adalah kesempatan promosi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Doeringer and Piore (dalam Erlinghagen, 2007:4) yang menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang panjang pada suatu perusahaan masuk di dalam golongan utama dalam bursa tenaga kerja, yang memberikan mereka jalur karir yang lebih baik di internal perusahaan, dimana ketika ada lowongan di perusahaan dan perusahaan mencari kandidat dari dalam maka karyawan dengan masa kerja yang panjang lebih diutamakan dibanding dengan karyawan baru.

Beberapa pendapat di atas sesuai dengan apa yang terjadi di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang, dimana PT. Pos Indonesia memberikan kesempatan bagi karayawan *outsourcing* yang telah bekerja minimal selama dua tahun untuk mengikuti tes seleksi untuk menjadi pegawai tetap PT. Pos Indonesia yang diadakan tiap tahunnya. Kesempatan untuk mengikuti tes ini merupakan salah satu 'tiket' bagi karyawan *outsourcing* untuk terhindar dari kemungkinan diberhentikan dan hal ini dapat mengurangi rasa cemas yang mereka alami atau rasakan.

Berdasarkan paparan di atas, penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak searah dari masa kerja terhadap *job insecurity* yang dialami oleh karyawan *outsourcing*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan di bawah ini yang menunjukkan gambaran pemikiran penulis mengenai pengaruh masa kerja tehadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Pengaruh Masa Kerja terhadap Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing

# 2.7 Pengaruh Locus of Control terhadap Job Insecurity dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Outsourcing

Greenhalgh dan Rosenblatt menyatakan bahwa *job insecurity* adalah salah satu bentuk stres yang dialami oleh seorang karyawan (Sverke, dkk., 2004:48). Berdasarkan pendapat tersebut, penulis menggunakan model stres yang diungkapkan oleh Johannes Siegrist (1996) untuk membantu memahami pengaruh masa kerja yang dalam penelitian ini berperan sebagai variabel moderator terhadap hubungan *locus of control* dan *job insecurity* yang dialami oleh karyawan *outsourcing*.

Model stres yang dikembangkan oleh Siegrist menekankan pada dua hal. Pertama perbandingan yang dibuat oleh individu antara *effort* (usaha) yang mereka keluarkan dan *reward* (hasil) yang mereka dapatkan dari usaha tersebut. Selain itu, model tersebut juga menekankan pada pentingnya menjaga *social roles* (peran sosial) dalam rangka untuk mempertahankan *sense of mastery* atas situasi kehidupan mereka. Siegrist menyebut *social roles* ini sebagai *status control* (Sverke dkk., 2004:49).

Model ini mengungkapkan bahwa individu memberikan *effort* terhadap pekerjaan mereka dengan mengharapkan *reward* yang sesuai. Jumlah *effort* yang diberikan individu pada pekerjaan mereka bergantung pada faktor eksternal seperti tuntutan dari oraganisasi dan sebagian lagi bergantung pada faktor individual seperti komitmen. Menurut Siegrist *reward* penting yang sepadan

dengan *effort* yaitu uang (gaji), *self-esteem*, dan pekerjaan yang aman (Sverke dkk., 2004:49).

Persepsi akan ketidakseimbangan antara effort yang dikeluarkan dengan reward yang diperoleh dapat menimbulkan stres ketika hal tersebut ada pada domain kehidupan sosial yang penting bagi individu. Pada model stres yang dikembangkan oleh Siegrist, menyebutkan bahwa domain tersebut merujuk pada status control dan berhubungan dengan aspek-aspek kehidupan pekerjaan yang mengancam fungsi dari self-regulatory, sense of mastery dan self esteem seseoarang yang dapat menimbulkan emosi negatif seperti rasa takut, rasa marah dan irritation. Ancaman terhadap fungsi self-regulatory dan sense of mastery terutama dapat timbul dalam situasi dimana keberlanjutan social roles yang dianggap penting oleh individu terganggu atau hilang (Sverke dkk., 2004:49).

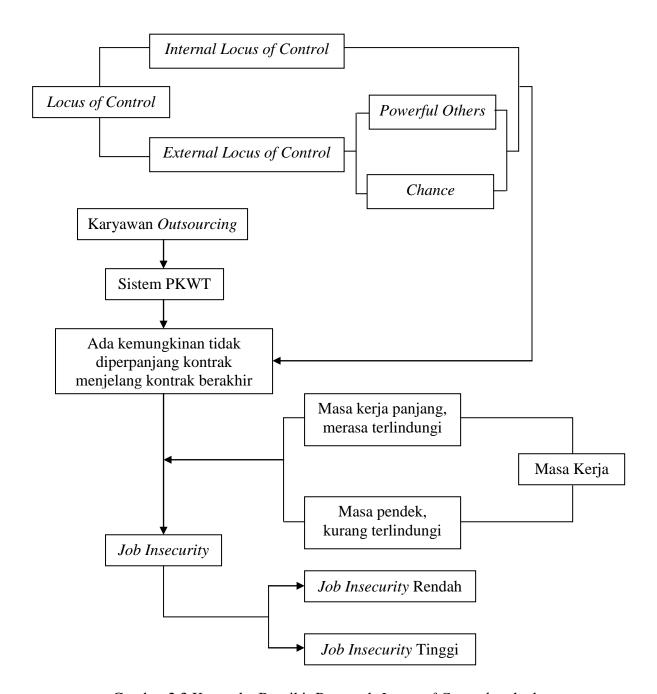
Berdasarkan model stres yang diungkapkan oleh Siegrist di atas, *job insecurity* merefleksikan rasa takut yang dialami oleh karyawan dikarenakan mereka tidak memiliki kontrol atau *sense of mastery* dari situasai pekerjaan mereka yang penuh ketidakpastian. Ketidakpastian ini diakibatkan oleh sistem perjanjian kerja yang berlaku antara karyawan *outsourcing* dengan *vendor* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada PKWT lamanya masa kerja karyawan bersifat sementara dan telah ditetapkan di awal hubungan kerja. Hal tersebut mengakibatkan adanya ketidakpastian situasi yang akan terjadi menjelang kontrak berakhir, apakah kontrak kerja mereka akan diperpanjang atau akan diberhentikan.

Berdasarkan model stres tersebut, dapat dilihat bahwa hilangnya atau tidak adanya sense of mastery yang diwakili oleh variabel locus of control dalam penelitian ini, dapat memicu rasa takut yang direfleksikan oleh job insecurity. Seorang karyawan yang merasa tidak memiliki kontrol terhadap situasi pekerjaan dengan sistem outsourcing yang penuh ketidak pastian, akan mengalami rasa takut dan cemas akan keberlangsungan pekerjaannya.

Lebih lanjut pada model stres tersebut, disebutkan bahwa ancaman terhadap fungsi sense of mastery dapat timbul dalam situasi dimana keberlanjutan social roles yang dianggap penting oleh individu terganggu atau hilang. Siegrist menyatakan bahwa salah satu social roles yang penting bagi seorang karyawan adalah posisi jabatan dalam perusahaan (Sverke, 2004:49). Social roles dalam penelitian ini diwakili oleh 'senioritas' yang diperoleh melalui masa kerja yang panjang seorang karyawan. Seorang karyawan dengan masa kerja yang panjang memiliki perlindungan dari pemberhentian karena 'investasi' yang telah mereka berikan kepada perusahaan terutama dalam bidang human capital (Mincer dalam Erlinghagen, 2007:5).

Berdasarkan beberapa asumsi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja dapat memperkuat dampak *locus of control* terhadap *job insecurity* yang dialami oleh karyawan. *Locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity* dimana seorang karyawan yang memiliki *locus of control* dalam level tinggi akan merasakan *job insecurity* dalam kategori rendah. Pengaruh negatif dari *locus of control* terhadap *job insecurity* akan lebih kuat pada karwayan dengan masa kerja yang relatih lama.

Berikut bagan di bawah ini yang menunjukkan gambaran pemikiran penulis mengenai pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* dengan masa kerja sebagai variabel moderator pada karyawan *outsourcing*.



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Job Insecurity* dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan *Outsourcing* 

# 2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yag diajukan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang, dimana:
  - a. Terdapat pengaruh negatif faktor internal locus of control terhadap job insecurity pada karyawan outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.
  - b. Terdapat pengaruh positif faktor *powerful others locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.
  - c. Terdapat pengaruh positif faktor chance locus of control terhadap job insecurity pada karyawan outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.
- (2) Terdapat pengaruh negatif masa kerja terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.
- (3) Pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dimoderatori oleh variabel masa kerja, dimana:
  - a. Pengaruh faktor internal locus of control terhadap job insecurity pada karyawan outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dimoderatori oleh variabel masa kerja.

- b. Pengaruh faktor *powerful others locus of control* terhadap *job insecurity*pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang
  dimoderatori oleh variabel masa kerja.
- c. Pengaruh faktor *chance locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dimoderatori oleh variabel masa kerja.

#### BAB 3

#### **METODE PENELITIAN**

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010b:5).

# 3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah terdapat pengaruh *locus of control* dan masa kerja terhadap *job insecurity* serta untuk mengetahui apakah masa kerja memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*, untuk itu penelitian ini disesain menggunakan pendekatan penelitian kausal-komparatif. Menurut Azwar (2010b:9) penelitian kuantitatif pendekatan kausal-komparatif merupakan jenis pendekatan penelitian ini yang memiliki tujuan untuk melihat hubungan sebab-akibat yang diselidiki melalui pengamatan terhadap konsekuensi yang sudah terjadi dan menemukan faktorfaktor penyebab yang mungkin terdapat di sana. Sugiyono (2012:37) menjelaskan hubungan kausal dalam penelitian menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

#### 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Hadi (dalam Arikunto 2006:116) mendefinisikan variabel sebagai objek penelitian yang nilainya bervariasi. Variasi dari objek penelitian ini perlu diperhatikan, agar peneliti dapat mengambil kesimpulan mengenai fenomena yang terjadi (Azwar, 2010b:33). Lebih lanjut, Azwar (2010b:60-61) menjelaskan bahwa dalam penelitian sosial, suatu variabel tidak mungkin hanya berkaitan dengan satu variabel saja melainkan saling mempengaruhi dengan banyak variabel lain. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan untuk melakukan identifikasi terhadap variabel penelitian sebagai langkah penentuan fungsi dari tiap-tiap variabel utama dalam penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel independen (X), variabel dependen (Y) dan variabel moderator (M).

#### 3.3.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012:39). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *locus of control* dan masa kerja.

#### 3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2012:39). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *job insecurity*.

#### 3.3.3 Variabel Moderator (M)

Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

(Sugiyono, 2012:39). Variabel moderator (M) dalam penelitian ini adalah masa kerja.

# 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai veriabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010b : 74).

Definisi operasional dikemukakan dengan tujuan untuk memberi batasan arti variabel penelitian untuk memperjelas makna yang dimaksudkan dan membatasi ruang lingkup. Sehingga tidak akan terjadi salah pengertian dalam menginterpretasikan data dan hasil yang telah diperoleh. Untuk memperoleh pengertian yang jelas mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dirumuskan definisi operasional variabel sebagai berikut:

#### (1) *Job Insecurity*

Job insecurity adalah perasaan khawatir dan tidak berdaya yang dirasakan seseorang akibat adanya persepsi subjektif seseorang mengenai adanya ancaman yang dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Job insecurity pada penelitian ini diketahui dari skor total skala job insecurity. Dimensi job insecurity ini meliputi dimensi kognitif yang meliputi persepsi karyawan mengenai adanya ancaman yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan secara keseluruhan serta dimensi afektif yang meliputi perasaan khawatir menghadapai ancaman tersebut.

#### (2) Locus of Control

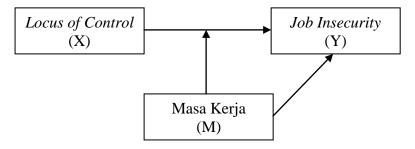
Locus of control adalah kepercayaan seseorang akan sumber penentu perilaku di dalam kehidupannya di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatanya dengan demikian dapat dikontrol (internal locus of control), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (external locus of control). Dalam penelitian ini locus of control diketahui dari skor total skala locus of control yang disusun berdasarkan faktor-faktor locus of control dari Levenson (dalam Azwar, 2010a:137) meliputi faktor internal, powerful others dan chance.

# (3) Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya individu bekerja dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini masa kerja diketahui dari kurun waktu seorang karyawan *outsourcing* bekerja pada PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dalam satuan tahun.

# 3.5 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel penelitian adalah hal yang paling penting untuk dilihat dalam suatu penelitian. Di dalam pengaruh hubungan variabel ini kita akan melihat satu variabel mempengaruhi variabel lain. Variabel penelitian ini adalah locus of control sebagai variabel independen (X), sedangkan job insecurity sebagai variabel dependen (Y) serat masa kerja sebagai variabel moderator (M). Hubungan antara X,Y dan M terdapat dalam bagan di bawah ini:



Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel

# 3.6 Populasi dan Sampel

#### 3.6.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2010b:77). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik individu yang sama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. POS Indonesia MPC Semarang. Berdasarkan data yang didapat dari bagian kepegawaian jumlah karyawan *outsourcing* yang ada di PT. POS Indonesia MPC Semarang adalah 112 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan *Outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Antaran	73
2.	Sortir <i>Pool</i>	3
3.	Express	6
4.	Prioritas	10
5.	Paket	10
6.	Distribusi	10
7.	Paska Antaran	1
	TOTAL	113

#### **3.6.2** Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi populasi, yaitu dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2006:134). Penulis memilih teknik ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif sedikit yaitu hanya berjumlah 113 orang.

# 3.7 Metode dan Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam menguji hipotesis penelitian. Data mempunyai kedudukan penting karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat uji hipotesis.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2006:160).

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah skala *job Insecurity* dan skala IPC *Locus of Control*. Untuk lebih jelasnya mengenai kedua skala tersebut akan diuraikan berikut ini:

#### (1) Skala *Job Insecurity*

Skala *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi dari *Job Insecurity Questionnaire* (JIQ) yang dikembangkan oleh De Witte yang terdiri dari sebelas item yang disusun berdasarkan dua aspek dari *job insecurity* yaitu aspek kogitif dan aspek afektif (Bosman, Buitendach & Rothman, 2005:19).

Pada penlitian ini, penulis menambahkan 13 item untuk menghindari item yang terlalu sedikit setelah dilakukan uji validitas. Item tambahan tersebut berupa enam item pada aspek kognitif dan tujuh item pada aspek kognitif. Adapun sebaran item skala *job insecurity* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Sebaran Item Skala Job Insecurity

NIa	Aamala	Nomer Item		Turnelah #4am
No.	Aspek	Favorable Unfavorabl	Unfavorable	Jumlah item
1.	Kognitif	10, 11, 12*, 18*,	1, 2, 3, 4, 23*	12
		19* dan 21*	dan 24*	12
2.	Afektif	5, 6, 7, 8, 9, 13*,	22*	
	14*, 15*, 16*, 17*		12	
		dan 20*		
		24		

Keterangan: (\*) Item yang ditambahkan

Skala *job insecurity* yang disusun dalam penelitian ini memiliki empat alternatif jawaban untuk tiap butir item, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala *job insecurity* dalam penelitian ini disusun dalam bentuk suatu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Azwar (2010a:26) menjelaskan pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung gagasan, memihak atau menunjukkan ciri dari atribut yang diukur. Sebaliknya pernyatan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri indikator dari atribut yang diteliti. Berikut ditampilkan distribusi skor item *favorabel* dan *unfavorabel* pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Skoring Jawaban pada Skala *Job Insecurity* 

Kategori Jawaban	Favorable	Unfavorable
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

#### (2) Skala IPC Locus of Control

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *locus of control* pada penelitian ini menggunakan skala IPC *Locus of control* yang disusun berdasarkan faktor *locus of control* yang dikemukakan oleh Levenson terdiri atas *internal*, *powerful others*, dan *chance* (dalam Azwar, 210a:137). Adapun sebaran item skala IPC *locus of control* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Sebaran Item Skala IPC Locus of Control

No.	Faktor	Nomer Item	Jumlah item
1.	Internal	1, 4, 5, 9, 18, 19,	0
		21, dan 23	0
2.	Powerful Others	3, 8, 11, 13, 15,	0
		17, 20, dan 22	8
3.	Chance	2, 6, 7, 10, 12,	0
		14, 16, dan 24	8
Total			24

Skala IPC *Locus of Control* disusun dengan empat alternatif jawaban untuk tiap butir item, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut ditampilkan distribusi skor item untuk tiap alternatif jawaban:

Tabel 3.5 Kriteria Skoring Jawaban pada Skala IPC Locus of Control

Kategori Jawaban	Skor
SS	2
S	2
TS	-1
STS	-2

Kemudian tambahkan skor delapan item untuk masing-masing faktor, lalu tambahkan konstanta 16 (pada masing-masing faktor) untuk menghindari nilai negatif. Setiap responden akan mendapatkan nilai dengan rentang 0-32 untuk masing-masing faktor.

#### 3.8 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut (Azwar, 2009:5).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, dimana suatu alat ukur dikatakan valid jika telah cocok dengan konstruksi teoritis yang menjadi dasar pengukuran. Uji validitasnya dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total.

Pengujian validitas skala pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 16 *for Windows*.

#### 3.8.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik (Arikunto, 2006: 178). Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2009:4).

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas, penulis menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 16 *for Windows*.

#### 3.9 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian tidak dapat digunakan langsung tetapi dapat dipahami, jelas dan teliti. Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistik. Metode ini merupakan metode ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan serta menganalisa data penelitian yang berwujud angka. Hal ini digunakan untuk mencari kesimpulan yang benar (Hadi, 2000:25).

Penelitian ini menggunakan dua metode analisis data, yaitu:

# (1) Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis (1) dan (2) dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistic Packages For Social Science) versi 16 for Windows.

#### (2) Uji Residual

Uji residual ini dilakukan untuk menguji hipotesis (3) dalam penelitian ini. Uji residual dalam dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistic Packages For Social Science) versi 16 for Windows. Uji residual dipilih karena uji ini terbebas dari gangguan multikolinearitas.

#### **BAB 4**

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

# 4.1 Persiapan Penelitian

#### 4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian

Langkah awal yang harus dilakukan sebelum mengadakan penelitian adalah orientasi kancah penelitian untuk memberikan gambaran singkat dan menyeluruh mengenai kondisi dari kancah penelitian. Selain itu juga dapat diketahui segala persiapan yang dilakukan saat melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Kantor *Mail Processing Center* (MPC) Semarang, yang terletak di Jalan Imam Bardjo No. 3 Semarang. *Mail Processing Center* (MPC) atau Sentra Pengolahan Pos merupakan satu dari tiga kantor Utama PT. Pos Indonesia (Jawa Tengah) yang berfungsi sebagai tempat pengolahan semua kegiatan transaksi pengiriman yang dilakukan PT. Pos Indonesia. Kegiatan pengiriman jasa perposan untuk kota Semarang maupun pengiriman dan penerimaan dari luar kota dilakukan di MPC. Semua karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang di*outsource* dari PT. Dapensi Trio Usaha.

Subjek penelitian ini adalah semua karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang yang berjumlah 113 orang. Untuk lebih jelas mengenai jumlah subjek penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Jumlah Subjek Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Antaran	73
2.	Sortir <i>Pool</i>	3
3.	Express	6
4.	Prioritas	10
5.	Paket	10
6.	Distribusi	10
7.	Paska Antaran	1
Total		113

Dasar pertimbangan penulis untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, menunjukkan bahwa terdapat fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penelitian.
- 2) PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang terbuka kepada akademisi untuk melakukan penelitian, dibuktikan dengan proses perijinan yang tidak sulit.

#### 4.1.2 Proses Perijinan

Sebelum melakukan penelitian, penulis melakukan beberapa tahap untuk mempersiapkan perijinan penelitian. Pertama, penulis meminta surat ijin penelitian dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditandatangani oleh Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu pendidikan dengan nomor: 3996/UN37.1.1/KM/2014 yang ditujukan kepada Pimpinan MPC Semarang yang diwakilkan oleh Manager Pengendalian Mutu MPC Semarang. Setelah mendapatkan ijin dari Manager Pengendalian Mutu MPC Semarang, penulis kemudian melakukan penelitian awal untuk mengetahui apakah terdapat fenomena *job insecurity* di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang, dengan cara menyebar kuesioner sederhana terhadap 25 responden pada tanggal 6 – 10 Oktober 2014.

Kedua, setelah melakukan penelitian awal yang pertama, penulis kembali ke PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dengan meminta surat ijin dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditanda tangani oleh Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu pendidikan dengan nomor: 461/UN37.1.1/KM/2015 untuk melakukan penelitian awal lanjutan yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yang dirasakan karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dengan cara mewawancarai beberapa responden yang dilaksanakan pada tanggal 25 Februari 2015.

Selanjutanya, setelah menyusun instrumen penelitian, penulis kembali lagi ke PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dengan berbekal surat izin dari Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang ditanda tangani oleh Dekan Fakultas Ilmu pendidikan dengan nomor: 2491/UN37.1.1/KM/2015 untuk melakukan penelitian. Langkah berikutnya setelah penulis memperoleh ijin dari perusahaan kemudian penulis melakukan koordinasi dengan Manager pengendalian Mutu PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang untuk membicarakan teknis pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu kurang lebih 2 minggu, yaitu mulai tanggal 10 -25 Juni 2015.

#### 4.1.3 Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

#### a. Menyusun instrumen penelitian

Penyusunan instrumen dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu variabel penelitian untuk kemudian ditentukan aspek atau dimensi yang membangun variabel tersebut. Langkah berikutnya membuat item pernyataan yang merujuk pada aspek dari variabel yang akan diukur.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi dalam hal ini adalah skala *Job Insecurity* dan skala IPC *Locus of Control*. Skala *Job Insecurity* dijabarkan dalam dua aspek yaitu aspek kognitif dan afektif. Skala IPC *Locus of Control* dijabarkan dari tiga aspek, yaitu aspek *internal*, *powerfull others* dan *chance*.

#### b. Menentukan karakteristik jawaban yang dikehendaki

Jawaban dari tiap item dibuat menurut skala kontinum yang terdiri dari empat alternatif jawaban dan mempunyai skor yaitu (4, 3, 2, 1 untuk item *favorable* dan 1, 2, 3, 4 untuk item *unfavorable*).

# c. Menyusun format instrumen penelitian

Format instrumen dalam penelitian ini disusun untuk memudahkan responden dalam mengisi skala. Format skala terbagi atas tiga bagian, yaitu bagian satu yang merupakan angket untuk mengenai identitas responden, bagian dua merupakan skala untuk mengukur tingkat *job insecurity*, dan bagian tiga merupakan skala untuk mengukur *locus of control*. Format skala terdiri atas:

### 1) Halaman sampul skala

Pada halaman sampul skala berisi judul skala yang digunakan dalam penelitian ini, namun judul tidak dituliskan secara eksplisit mengenai variabel apa yang diukur, melainkan hanya ditulis Kuesioner Penelitian (hal ini dimaksudkan untuk menghindari responden menjawab skala dengan tidak apa adanya atau dibuat-buat), responden penelitian (yaitu karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang), Logo Pos Indonesia, identitas penulis dan institusi asal penulis (yaitu Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang).

# 2) Kata Pengantar

Kata pengantar berisi penjelasan identitas penulis serta penjelasan terhadap responden mengenai latar belakang penulis melaksanakan penelitian.

#### 3) Petunjuk pengisian

Petunjuk pengisian memberikan penjelasan kepada responden untuk membaca skala dengan seksama, memberikan jawaban yang benar dan apa adanya serta untuk tidak melewatkan satu butir item dalam skala penelitian. Petunjuk pengisian ini diberikan untuk mempermudah responden dalam pengisian skala penelitian yang diberikan.

#### 4) Identitas Responden

Identitas Responden meliputi:

 a) identitas pribadi responden (yang terdiri dari nama, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir),

- b) latar belakang pekerjaan responden (yang terdiri dari lama bekerja, bagian/unit kerja, pengalaman kerja dan pekerjaan sampingan),
- c) latar belakang keluarga responden (yang terdiri dari status pernikahan, pekerjaan pasangan, jumlah anak dan jumlah tanggungan dalam keluarga), serta
- d) status perekonomian responden (yang terdir dari status kepemilikan rumah, rata-rata penghasilan dan pengeluaran dalam sebulan).

#### 5) Butir instrumen

Butir instrumen merupakan serangkaian penyataan yang merujuk pada indikator perilaku sesuai dengan aspek dan variabel yang ada dalam *blue-print* penelitan. Responden diminta untuk menjawab pernyataan tersebut apakah sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai atau sangat tidak sesuai dengan apa yang dirasakan dan dilakukan responden. Banyaknya butir instrumen untuk masingmasing skala *job insecurity* dan *locus of control* sebanyak 24 item.

# 4.2 Pelaksanaan Penelitian

# 4.2.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai yaitu skala penelitian hanya disebar sekali kepada responden dan kemudian dianalisis hasilnya tanpa melakukan perubahan pada item-itemnya. Item yang tidak valid akan langsung dibuang. Penggunaan sistem uji coba dengan metode *try out* terpakai dilatarbelakangi oleh terbatasnya jumlah responden penelitian di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan pada tanggal 10 -25 Juli 2015. Adapun teknis pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan menitipkan skala penelitian kepada mandor karyawan *outsourcing* untuk kemudian disebar kepada seluruh karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

Terdapat sedikit penyesuaian terhadap jumlah responden pada saat teknis pengumpulan data. Sebanyak 12 responden tidak penulis bagi kuesioner karena mereka ditempatakan di *Distribution Center* di daerah Demak. Hal ini dilakukan karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis serta rekomendasi dari pihak manajemen PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang. Berdasarkan hal tersebut, skala yang pada akhirnya disebar berjumlah 101 eksemplar. Sebanyak 92 eksemplar skala penelitian kembali ke tangan penulis. Dari 92 eksemplar skala tersebut terdapat 3 eksemplar yang tidak terisi, sehingga pada akhirnya data yang penulis gunakan dalam penelitian ini berasal dari 89 eksemplar skala.

#### 4.2.2 Pelaksanaan Skoring

Setelah pengumpulan data selesai dilakukan, tahap selanjutnya yang dilakukan oleh penulis adalah skoring terhadap tiap butir item yang telah diisi oleh responden. Skor untuk masing-masing item jawaban mempunyai rentang skor satu sampai empat. Setelah proses skoring, tahap selanjutnya adalah melakukan tabulasi data dengan bantuan program *Microsoft Excel* di komputer yang kemudian dilanjutkan dengan mengolah data yang telah ditabulasi dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 16.

# 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

# 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Jenis validitas yang digunakan untuk menguji skala-skala dalam penelitian ini adalah validitas konstrak yaitu tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen mengungkap suatu trait atau kontrak teoritik yang hendak diukur. Teknik uji validitas yang digunakan yaitu korelasi *product moment Pearson* dengan bantuan program SPSS (Statistic Packages For Social Science) versi 16 for Windows.

# 4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Skala Job Insecurity

Berdasarkan uji validitas diperoleh hasil bahwa skala *Job Insecurity* yang terdiri dari 24 item diperoleh 23 item valid dan 1 item tidak valid. Koefisien validitas berkisar antara 0,080 sampai dengan 0,683 dengan taraf signifikansi 5%. Untuk lebih jelas mengenai item-item yang valid dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Sebaran Butir Item Valid pada Skala Job Insecurity

No. Aspek		Nomer Item		Jumlah item
		Favorable	Unfavorable	Juman item
1.	Kognitif	10, 11, 12, 18, 19	1, 2, 3, 4, 23	12
		dan 21	dan 24	12
2.	Afektif	5, 6, 7, 8, 9, 13, 14,	22	12
		15*, 16, 17 dan 20		12
		24		

Keterangan : (\*) merupakan item yang tidak valid

# 4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Skala IPC Locus of Control

Pada skala IPC *Locus of Control* dalam penelitian ini tidak dilakukan uji validitas secara statistik. Hal ini karena skala IPC *Locus of Control* yang digunakan peneliti merupakan skala terstandar, yang disusun berdasarkan faktor

locus of control yang dikemukakan oleh Levenson terdiri atas internal, powerful others, dan chance (dalam Azwar, 210a:137).

Skala ini sudah pernah digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Satriyo Wibowo yang meneliti tentang pengaruh keyakinan diri dan pusat kendali terhadap kematangan karir. Uji validitas skala IPC *Locus of Control* dalam penelitian tersebut dilakukan dengan cara analisis item yaitu dengan mencari koefisien korelasi yang didapat dari perbandingan antara skor dari masing-masing item dengan skor total seluruh item. Korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Pearson*, yang dihitung menggunakan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 17 *for Windows*. Dari analisis item, didapati bahwa semua butir item valid (Wibowo, 2010:51). Berdasarkan hal tersebut, skala IPC *Locus of Control* dirasa layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengkajian, item-item yang tidak valid kemudian dibuang dengan mempertimbangkan apakah pada masing-masing indikator sudah cukup terwakili oleh item-item yang valid tersebut, barulah dilakukan pengujian reliabilitas pada item-item yang valid.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Azwar (2009:10) semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1,00) maka semakin tinggi pula reliabilitas alat ukur. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Selanjutna interpretasi reliabilitas didasarkan pada tabel berikut (Arikunto, 2006:276):

Tabel 4.3 Interpretasi Reliabilitas

Linier r	Interpretasi
0.800-1.00	Tinggi
0.600-0.800	Cukup
0.400-0.600	Agak Rendah
0.400-0.200	Rendah
0.000-0.200	Sangat rendah

### 4.3.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Skala Job Insecurity

Hasil uji reliabilitas dari skala *Job Insecurity* diperoleh koefisien sebesar 0,821. Skala *Job Insecurity* dinyatakan reliabel dalam kategori tinggi. Interpretasi reliabilitas didasarkan pada tabel 4.3.

#### 4.3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala IPC Locus of Control

Pada skala IPC *Locus of Control* dalam penelitian ini tidak dilakukan uji reliabilitas. Hal ini karena skala IPC *Locus of Control* yang digunakan peneliti merupakan skala terstandar, yang disusun berdasarkan faktor *locus of control* yang dikemukakan oleh Levenson terdiri atas *internal*, *powerful others*, dan *chance* (dalam Azwar, 210a:137). Skala ini sudah pernah digunakan oleh Satriyo Wibowo yang menguji skala ini menggunakan konsistensi internal *Alpha Cronchbach* dan diperoleh koefisien *alpha* sebesar 0,775 (Wibowo, 2010:51). Berdasarkan interpretasi reliabilitas pada tabel 4.3 skala IPC *Locus of Control* dinyatakan reliabel dalam kategori cukup, sehingga skala IPC *Locus of Control* dirasa layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

# 4.4 Gambaran Umum Responden Penelitian

Berdasarkan skala yang telah terisi dan kembali ke penulis, didapati bahwa responden memiliki latar belakang dan karakteristik yang berbeda-beda. Pada subsub bab berikut ini akan disajikan gambaran umum reponden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, status pernikahan serta ada tidaknya tanggungan keluarga.

#### 4.4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan tabel gambaran umum responden penelitian berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.4 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	84	94,38
Perempuan	5	5,62
Total	89	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa penyebaran responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Sebanyak 84 (94,38%) reponden adalah laki-laki dan sisanya sebanyak 5 (5,62%) reponden adalah perempuan.

#### 4.4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitain yang diperoleh, usia responden berkisar dari 19 – 41 tahun, dengan demikian pengelompokkan responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 21	6	6,74
21 - 30	60	67,42
>30	19	21,35
Tidak Diketahui	4	4,49
Total	89	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa penyebaran responden penelitian ini didominasi oleh responden pada kelompok usia 21 – 30 tahun. Sebanyak 60 (67,42%) reponden berada pada kelompok usia 21 - 30 tahun, sebanyak 19 (21,35%) reponden berada pada kelompok usia di atas 30 tahun, sebanyak 6 (6,74%) responden berada pada kelompok usia di bawah 21 tahun dan sisanya sebanyak 4 (4,49%) responden tidak diketahui usianya dikarenakan tidak mengisi item usia pada bagian identitas responden skala penelitian.

# 4.4.3 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang didapat pada penelitian, diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yang paling rendah adalah lulusan SMA dan yang paling tinggi adalah sarjana. Untuk lebih jelas mengenai gambarah umum responden penelitian berdasarkan tingkat pendidika terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	55	61,80
Diploma	20	22,47
Sarjana	14	15,73
Total	89	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa penyebaran responden penelitian ini didominasi oleh lulusan SMA. Sebanyak 55 (61,80%) reponden adalah lulusan SMA, sebanyak 20 (22,47%) reponden adalah lulusan Diploma, sedangkan sisanya sebanyak 14 (15,73%) responden adalah lulusan sarjana.

### 4.4.4 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokkan responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 2 Tahun	29	32,58
2 – 10 Tahun	57	64,05
> 10 Tahun	3	3,37
Total	89	100

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa penyebaran responden penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan masa kerja antara 2 - 10 tahun. Sebanyak 57 (64,05%) reponden adalah karyawan dengan masa kerja antara 2 - 10 tahun, sebanyak 29 (32,58%) reponden adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 3 (3,37%) responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

# 4.4.5 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut akan disajikan tabel gambaran umum responden penelitian berdasarkan status pernikahan dan pekerjaan pasangan responden:

Tabel 4.8 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Lajang	48	53,93
Menikah	39	43,82
Tidak Diketahui	2	2,25
Total	89	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 48 (53,93%) reponden lajang, sebanyak 39 (43,82%) reponden menikah dan sisanya sebnyak 2 (2,25%) reponden tidak diketahui status pernikahannya.

# 4.4.6 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Tanggungan Keluarga

Berikut akan disajikan tabel gambaran umum responden penelitian berdasarkan tanggungan keluarga:

Tabel 4.9 Gambaran Umum Responden Penelitian Berdasarkan Tanggungan Keluarga

Tanggungan Keluarga	Jumlah Responden	Presentase (%)	
Memiliki Tanggungan	49	55,05	
Tidak Memiliki Tanggungan	38	42,70	
Tidak Diketahui	2	2,25	
Total	89	100	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 49 (55,05%) responden memiliki tanggungan keluarga (seperti istri, anak, orangtua atau saudara), sebanyak 38 (42,70%) responden tidak memiliki tanggungan keluarga, dan sisanya sebanyak 2 (2,25%) responden tidak diketahui apakah memiliki tanggungan keluarga atau tidak.

# 4.5 Hasil Analisis Deskripstif

Pada penelitian ini, selain menggunakan analisis inferensial, penulis juga menggunakana analisis deskriptif, penulis menggunakan angka yang dideskripsikan dengan menguraikan kesimpulan yang didasari oleh angka yang diolah dengan metode statistik. Metode statistik digunakan untuk mencari tahu besarnya *Mean* Hipotetik (*Mean* Teoritik), dan Standar Deviasi (σ/SD) dengan mendasarkan pada jumlah item, dan skor maksimal serta skor minimal pada masing-masing alternatif jawaban. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kategorisasi berdasarkan model distribusi normal (Azwar, 2010a: 109). Penggolongan subjek ke dalam tiga kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Penggolongan Kriteria Analisis berdasar *Mean* Hipotetik

Interval	Kriteria
$X < (M - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(M - 1,0 \sigma) \le X < (M + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(M+1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi

#### Keterangan:

M = Mean Hipotetik

 $\sigma$  = Standar Deviasi

X = Skor

Deskripsi data di atas memberikan gambaran penting mengenai distribusi skor skala pada kelompok subjek yang dikenai pengukuran dan berfungsi sebagai informasi mengenai keadaan subjek pada aspek atau variabel yang diteliti.

# 4.5.1 Gambaran Umum Job Insecurity Responden Penelitian

Berdasarkan penggolongan kategori analisis berdasarkan *mean* hipotetik yang sudah disajikan pada tabel 4.10 di atas, diperoleh gambaran umum *job insecurity* responden penelitian sebagai berikut:

Jumlah Item Valid = 23

Skor tertinggi  $= 23 \times 4 = 92$ 

Skor terendah =  $23 \times 1 = 23$ 

Mean Hipotetik = (Skor Tertinggi + Skor Terendah) : 2

=(92+23):2

= 57,5

Standar Deviasi (SD) = (Skor Tertinggi – Skor Terendah) : 6

= (92 - 23) : 6

= 11,5

Gambaran secara umum *job insecurity* responden penelitian berdasarkan perhitungan di atas diperoleh *Mean* Hipotetik = 57,5 dan SD = 11,5. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$Mean - 1.0 SD = 57.5 - 11.5 = 46$$

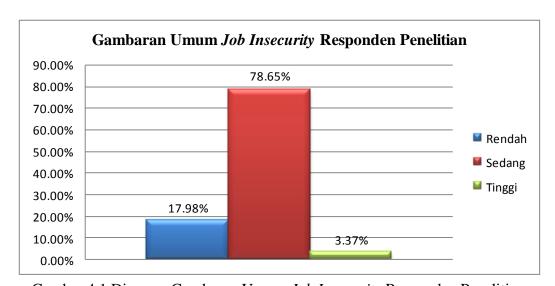
$$Mean + 1.0 \text{ SD} = 57.5 + 11.5 = 69$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh gambaran umum *job insecurity* responden penelitian sebagai berikut:

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Presentase (%)
Rendah	X < 46	16	17,98
Sedang	$46 \le X < 69$	70	78,65
Tinggi	69 ≤ X	3	3,37
T	otal	89	100

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Job Insecurity Responden Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian mempunyai *job insecurity* dalam kriteria sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden penelitian yang tergolong kriteria sedang berjumlah 70 (78,65%) responden, sebanyak 16 (17,98%) responden masuk dalam kriteria rendah, sedangkan sisanya sebanyak 3 (3,37%) tergolong dalam kriteria tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Gambaran Umum *Job Insecurity* Responden Penelitian

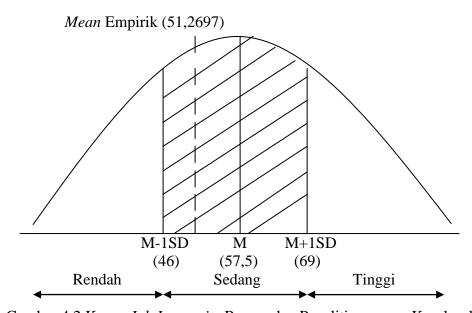
Selain menggolongkan tingkat *job insecurity* masing-masing responden penelitian dengan menggunakan *mean* hipotetik, penulis juga menggolongkan tingkat *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan dengan menggunakan *mean* empirik. Berikut ini adalah tabel perhitungan *mean* empirik

*job insecurity* responden penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistic Packages For Social Science) versi 16 for Windows:

Tabel 4.12 Statistik Deskriptif *Job Insecurity* Responden Penelitian *Descriptive Statistics* 

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JI	89	34.00	75.00	51.2697	7.52234
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *mean* empirik *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan adalah sebesar 51,2697. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.11, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Kurva *Job Insecurity* Responden Penelitian secara Keseluruhan

# 4.5.2 Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tiap Dimensi

Pengukuran *job insecurity* pada penelitian ini menggunakan skala yang disusun dari dua aspek yaitu, dimensi kognitif yang meliputi persepsi karyawan mengenai adanya ancaman yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan serta dimensi afektif yang meliputi perasaan khawatir dan tidak berdaya menghadapai ancaman tersebut. Berikut akan disajikan gambaran mengenai *job insecurity* berdasarkan kedua aspek di atas.

# 4.5.2.1 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Kognitif

Berdasarkan penggolongan kategori analisis berdasarkan *mean* hipotetik yang sudah disajikan pada tabel 4.10 di atas, diperoleh gambaran *job insecurity* responden penelitian berdasarkan aspek kognitif dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah item valid dalam aspek kognitif = 12

Skor tertinggi  $= 12 \times 4 = 48$ 

Skor terendah  $= 12 \times 1 = 12$ 

Mean Hipotetik = (Skor Tertinggi + Skor Terendah) : 2

=(48+12):2

= 30

Standar Deviasi (SD) = (Skor Tertinggi - Skor Terendah) : 6

=(48 - 12):6

=6

Gambaran *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari aspek kognitif berdasarkan perhitungan di atas diperoleh *Mean* Hipotetik = 30 dan SD = 6. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$Mean - 1.0 SD = 30 - 6 = 24$$

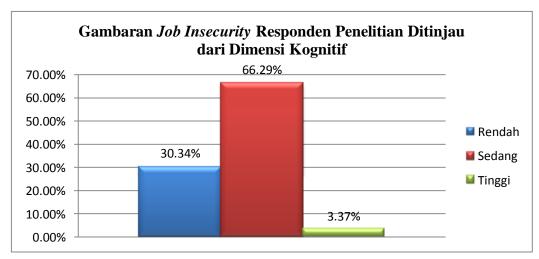
$$Mean + 1,0 SD = 30 + 6 = 36$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari aspek kognitif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Aspek Kognitif

Kriteria	Interval	Jumlah Responden	Presentase (%)
Rendah	X < 24	27	30,34
Sedang	$24 \le X < 36$	59	66,29
Tinggi	36 ≤ X	3	3,37
T	otal	89	100

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian mempunyai *job insecurity* dalam kriteria sedang ditinjau dari aspek kognitif. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden penelitian yang tergolong kriteria sedang berjumlah 59 (66,29%) responden, sebanyak 27 (30,34%) responden masuk dalam kriteria rendah, sedangkan sisanya sebanyak 3 (3,37%) tergolong dalam kriteria tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.3 Diagram Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Kognitif

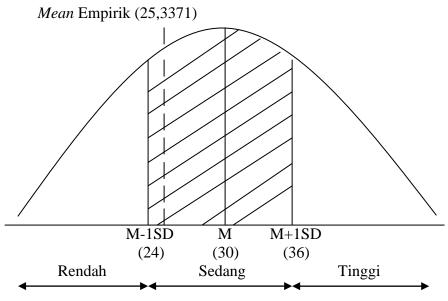
Selain menggolongkan tingkat *job insecurity* ditinjau dari dimensi kognitif untuk masing-masing responden penelitian dengan menggunakan *mean* hipotetik, penulis juga menggolongkan tingkat *job insecurity* ditinjau dari dimensi kognitif untuk keseluruhan responden penelitian dengan menggunakan *mean* empirik. Berikut ini adalah tabel perhitungan *mean* empirik *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari dimensi kognitif dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 16 *for Windows*:

Tabel 4.14 Statistik Deskriptif *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Kognitif *Descriptive Statistics* 

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JIK	89	14.00	38.00	25.3371	4.63422
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi kognitif untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 25,3371. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan

mean hipotetik pada Tabel 4.13, sehingga dapat diketahui bahwa nilai mean empirik job insecurity ditinjau dari dimensi kognitif untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan job insecurity ditinjau dari aspek kognitif untuk keseluruhan responden penelitian berdasarkan mean empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4 Kurva *Job Insecurity* Ditinjau dari Dimensi Kognitif untuk Keseluruhan Responden Penelitian

# 4.5.2.2 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Afektif

Berdasarkan penggolongan kategori analisis berdasarkan *mean* hipotetik yang sudah disajikan pada tabel 4.10 di atas, diperoleh gambaran *job insecurity* responden penelitian berdasarkan aspek afektif dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah item valid dalam aspek afektif = 11

Skor tertinggi =  $11 \times 4 = 44$ 

Skor terendah  $= 11 \times 1 = 11$ 

Gambaran *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari aspek afektif berdasarkan perhitungan di atas diperoleh *Mean* Hipotetik = 27,5 dan SD = 5,5. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Mean - 1,0 SD = 
$$27,5 - 5,5 = 22$$
  
Mean + 1,0 SD=  $27,5 + 5,5 = 33$ 

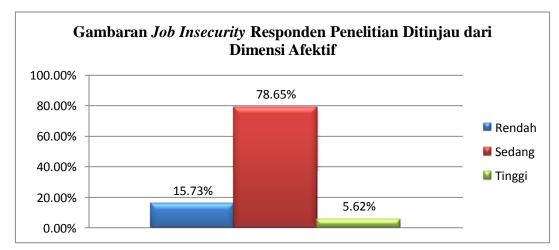
Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari aspek afektif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Aspek Afektif

Kriteria	Interval	Jumlah	Presentase
IXIICIIu	inter var	Responden	(%)
Rendah	X < 22	14	15,73
Sedang	$22 \le X < 33$	70	78,65
Tinggi	33 ≤ X	5	5,62
Total		89	100

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian mempunyai *job insecurity* dalam kriteria sedang ditinjau dari aspek afektif. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden penelitian yang tergolong kriteria sedang berjumlah 70 (78,65%) responden, sebanyak 14 (15,73%) responden masuk dalam kriteria rendah, sedangkan sisanya sebanyak 5

(5,62%) tergolong dalam krtiteria tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



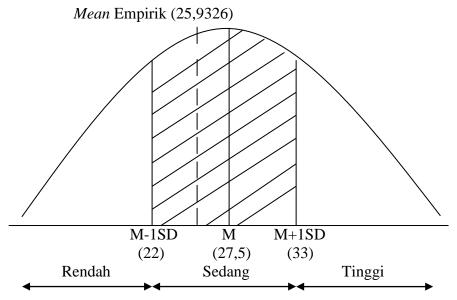
Gambar 4.5 Diagram Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Afektif

Selain menggolongkan tingkat *job insecurity* ditinjau dari dimensi afektif untuk masing-masing responden penelitian dengan menggunakan *mean* hipotetik, penulis juga menggolongkan tingkat *job insecurity* ditinjau dari dimensi afektif untuk keseluruhan responden penelitian dengan menggunakan *mean* empirik. Berikut ini adalah tabel perhitungan *mean* empirik *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari dimensi afektif dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 16 *for Windows*:

Tabel 4.16 Statistik Deskriptif *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Afektif *Descriptive Statistics* 

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JIA	89	17.00	39.00	25.9326	4.26614
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi afektif untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 25,9326. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.15, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi afektif untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *job insecurity* ditinjau dari aspek afektif untuk keseluruhan responden penelitian berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



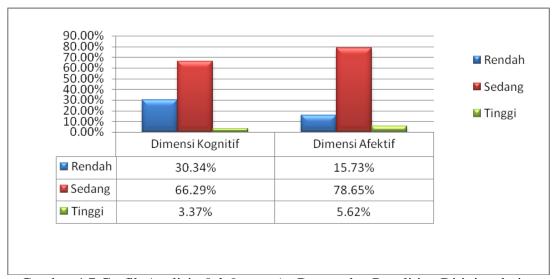
Gambar 4.6 Kurva *Job Insecurity* Ditinjau dari Dimensi Afektif untuk Keseluruhan Responden Penelitian

Secara keseluruhan, ringkasan analisis *job insecurity* tiap dimensi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.17 Analisis *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tiap Dimensi

Dimensi	Kategori dalam Presentase (%)					
Job Insecurity	Rendah	Tinggi				
Kognitif	30,34	66,29	3,37			
Afektif	15,73	78,65	5,62			

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari semua aspek *job insecurity* memiliki gambaran kecenderungan yang hampir sama yaitu responden secara umum berada pada kriteria sedang. Pada dimensi kognitif, responden dengan kategori sedang memiliki persentase terbesar sebanyak 66,29%. Hal ini juga terjadi pada dimensi afektif, responden dengan kriteria sedang memiliki persentase terbesar sebanyak 78,65%. Diagram persentase ringkasan analisis *job insecurity* tiap dimensi dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 4.7 Grafik Analisis *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tiap Dimensi

Selanjutnya akan ditentukan dimensi apa yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya variabel *job insecurity* dengan cara membandingkan *mean* empirik tiap dimensi. Berikut tabel perbandingan *mean* empirik tiap dimensi dari variabel *job insecurity*:

Tabel 4.18 Perbandingan Mean Empirik Tiap Dimensi Job Insecurity

Dimensi Job Insecurity	Perbandingan <i>Mean</i> Empirik
Kognitif	25,3371
Afektif	25,9326

Dikarenakan jumlah item pada tiap dimensi *job insecurity* tidak proporsional, maka perhitungan *mean* empirik dilanjutkan dengan membagi hasil *mean* empirik dengan jumlah item tiap dimensinya. Lebih lengkapnya perhitungan dan hasil perbandingan *mean* empirik dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Perbandingan *Mean* Empirik Tiap Dimensi *Job Insecurity* Untuk Tiap Item

Dimondi	Perhitungan Perbandingan Mean Empirik					
Dimensi  Job Insecurity	Mean Empirik	Jumlah Item	<i>Mean</i> Empirik Untuk Tiap Item			
Kognitif	25,3371	12	2,1114			
Afektif	25,9326	11	2,3571			

Berdasarkan perhitungan *mean* empirik kedua dimensi *job insecurity* tersebut, dimensi afektif paling tinggi perolehan *mean* empiriknya dibandingkan dengan dimensi kognitif. Melihat hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dimensi afektif merupakan dimensi yang paling berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *job insecurity* responden penelitian.

# 4.5.3 Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Data Demografis

## 4.5.3.1 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan tabel gambaran umum *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari jenis kelamin:

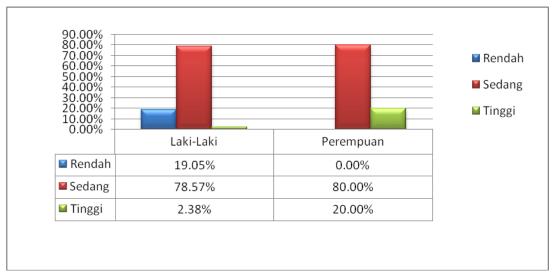
Tabel 4.20 Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin					
Tingkat <i>Job</i>	Laki	-Laki	Perempuan			
Insecurity	Frekuensi	Frekuensi Presentase (%)		Presentase (%)		
Rendah	16	19,05	0	0		
Sedang	66	78,57	4	80		
Tinggi	2	2,38	1	20		
Total	84	100	5	100		
Mean Empirik	51,01			55,60		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *job insecurity* responden penelitian laki-laki sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 66 (78,57%) orang, sebagian lainnya berada pada kategori rendah sebanyak 16 (19,05%) responden dan sisanya sebanyak 2 (2,38%) responden berada pada kategori tinggi.

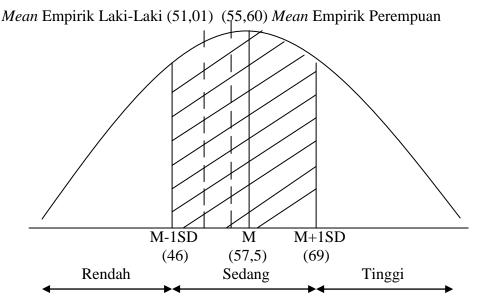
Tabel di atas juga menunjukkan bahwa *job insecurity* responden penelitian perempuan sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 4 (80%) orang, sedangkan sisanya sebanyak 1 (20%) responden berada pada kategori tinggi.

Semua penjelasan secara deskripstif mengenai *job insecurity* responden penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagai mana yang telah dipaparkan di atas dapat disajikan secara ringkas pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.8 Grafik Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin

Dari tabel 4.20 dapat dilihat pula nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian laki-laki sebesar 51,01 dan untuk responden penelitian perempuan sebesar 55,60. Nilai-nliai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.11, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian laki-laki dan responden penelitian perempuan keduanya masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *job insecurity* untuk responden penelitian ditinjau dari jenis kelamin berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.9 Kurva *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin

#### 4.5.3.2 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Usia

Berikut ini disajikan tabel gambaran umum *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari usia:

Tabel 4.21 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Usia

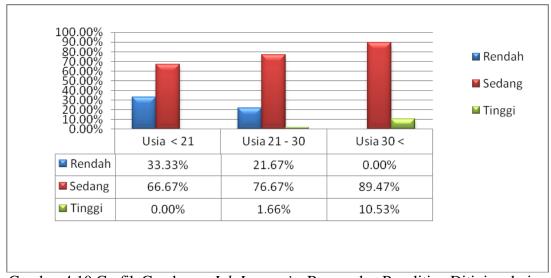
Tingkat	Usia					
Job	< 21	Tahun	ahun 21 – 30 Tahun > 30 Ta		Tahun	
Insecurity	F	%	F	%	F	%
Rendah	2	33,33	13	21,67	0	0
Sedang	4	66,67	46	76,67	17	89,47
Tinggi	0	0	1	1,66	2	10,53
Total	6	100	60	100	19	100
<i>Mean</i> Empirik	45	5,33	50	),25	50	5,84

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *job insecurity* responden penelitian yang berusia < 21 tahun sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 4 (66,67%) orang, sedangkan sisanya sebanyak 2 (33,33%) responden berada pada kategori rendah.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa *job insecurity* responden penelitian yang berusia 21 – 30 tahun sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 46 (76,67%) orang, sebagian lainnya berada pada kategori rendah sebanyak 13 (21,67%) responden dan sisanya sebanyak 1 (1,66%) responden berada pada kategori tinggi.

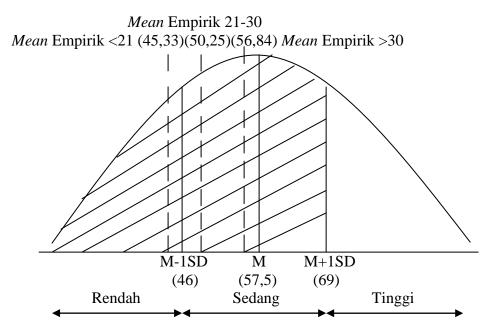
Pada responden penelitian yang berusia > 30 tahun, *job insecurity* mereka sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 17 (89,47%) orang, sedangkan sisanya sebanyak 2 (10,53%) responden berada pada kategori tinggi.

Semua penjelasan secara deskripstif mengenai *job insecurity* responden penelitian berdasarkan usia sebagai mana yang telah dipaparkan di atas dapat disajikan secara ringkas pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.10 Grafik Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Usia

Dari tabel 4.21 dapat dilihat pula nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian yang berusia < 21 tahun sebesar 45,33, untuk responden penelitian yang berusia 21 - 30 tahun sebesar 50,25 dan untuk responden penelitian yang berusia > 30 tahun sebesar 56,84. Nilai-nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.11, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian yang berusia < 21 tahun masuk dalam kategori rendah sedangkan untuk responden penelitian yang berusia 21 - 30 tahun dan responden penelitian yang berusia > 30 tahun keduanya masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *job insecurity* untuk responden penelitian ditinjau dari usia berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.11 Kurva Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Usia

# 4.5.3.3 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dai Tingkat Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan tabel gambaran umum *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir:

Tabel 4.22 Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat	Tingkat Pendidikan Terakhir					
Job	S	MA	Dip	loma	Sai	rjana
Insecurity	F	%	F	%	F	%
Rendah	13	23,64	2	10	1	7,14
Sedang	40	72,73	17	85	13	92,86
Tinggi	2	3,63	1	5	0	0
Total	55	100	20	100	14	100
<i>Mean</i> Empirik	50,62		52,75		51,71	

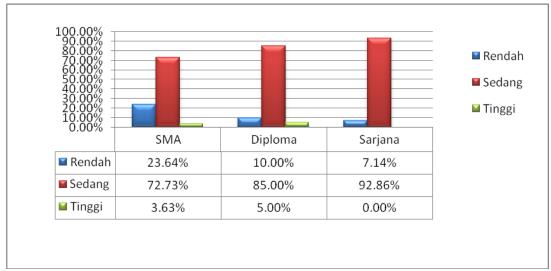
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *job insecurity* responden penelitian lulusan SMA sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 40 (72,73%) orang, sebagian lainnya berada pada kategori rendah sebanyak 13 (23,64%) responden dan sisanya sebanyak 2 (3,63%) responden berada pada kategori tinggi.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa *job insecurity* responden penelitian diploma sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 17 (85%) orang, sebagian lainnya berada pada kategori rendah sebanyak 2 (10%) responden dan sisanya sebanyak 1 (5%) responden berada pada kategori tinggi.

Pada responden penelitian sarjana, *job insecurity* mereka sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 13 (92,86%)

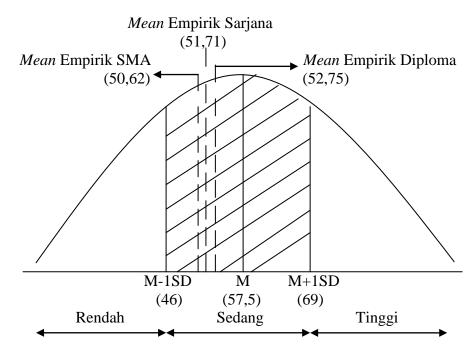
orang, sedangkan sisanya sebanyak 1 (7,14%) responden berada pada kategori rendah.

Semua penjelasan secara deskripstif mengenai *job insecurity* responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebagai mana yang telah dipaparkan di atas dapat disajikan secara ringkas pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.12 Grafik Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Terakhir

Dari tabel 4.22 dapat dilihat pula nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian lulusan SMA sebesar 50,62, untuk responden penelitian diploma sebesar 52,75 dan untuk responden penelitian sarjana sebesar 51,71. Nilai-nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.11, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian lulusan SMA, diploma dan sarjana, ketiganya masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *job insecurity* untuk responden penelitian ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.13 Kurva *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tingkat Pendidikan Terakhir

## 4.5.3.4 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Masa Kerja

Berikut ini disajikan tabel gambaran umum *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari masa kerja:

Tabel 4.23 Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Masa Kerja

Tinglest Ish	Masa Kerja					
Tingkat Job	< 2 Tahun		2 – 10 Tahun		> 10 Tahun	
Insecurity	F	%	F	%	F	%
Rendah	6	20,69	10	17,54	0	0
Sedang	22	75,86	45	78,95	3	100
Tinggi	1	3,45	2	3,51	0	0
Total	29	100	57	100	3	100
Mean Empirik	49,	34	51,	88	58	3,33

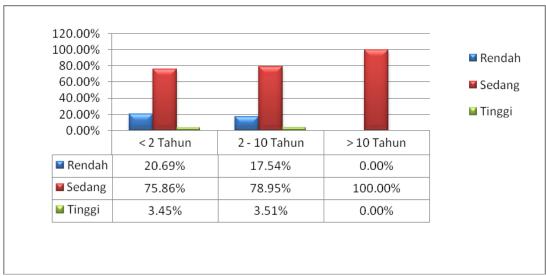
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *job insecurity* responden penelitian dengan masa kerja < 2 tahun sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 22 (75,86%) orang, sebagian lainnya

berada pada kategori rendah sebanyak 6 (20,69%) responden dan sisanya sebanyak 1 (3,45%) responden berada pada kategori tinggi.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa *job insecurity* reswponden penelitian dengan masa kerja 2 - 10 tahun sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 45 (78,95%) orang, sebagian lainnya berada pada kategori rendah sebanyak 10 (17,54%) responden dan sisanya sebanyak 2 (3,51%) responden berada pada kategori tinggi.

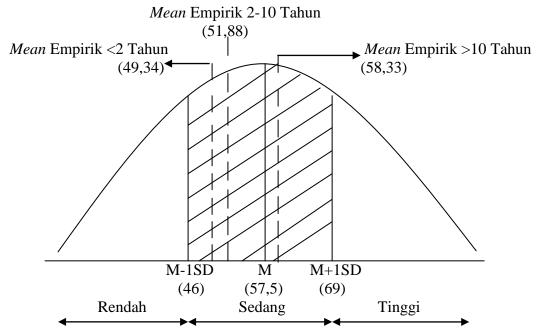
Tingkat *job insecurity* semua responden penelitian dengan masa kerja > 10 berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 3 (100%) orang, dan tidak ada orang yang berada pada kategori tinggi dan rendah.

Semua penjelasan secara deskripstif mengenai *job insecurity* responden penelitian berdasarkan masa kerja sebagai mana yang telah dipaparkan di atas dapat disajikan secara ringkas pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.14 Grafik Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Masa Kerja

Dari tabel 4.23 dapat dilihat pula nilai mean empirik job insecurity untuk responden penelitian dengan masa kerja < 2 tahun sebesar 49,34, untuk responden penelitian dengan masa kerja > 10 tahun sebesar 51,88 dan untuk responden penelitian dengan masa kerja > 10 tahun sebesar 58,33. Nilai-nilai mean empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan mean hipotetik pada Tabel 4.11, sehingga dapat diketahui bahwa nilai mean empirik job insecurity untuk responden penelitian dengan masa kerja < 2 tahun, 2 - 10 tahun dan > 10 tahun, ketiganya masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan job insecurity untuk responden penelitian ditinjau dari masa kerja berdasarkan mean empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.15 Kurva *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Masa Kerja

# 4.5.3.5 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Status Pernikahan

Berikut ini disajikan tabel gambaran umum *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari status pernikahan:

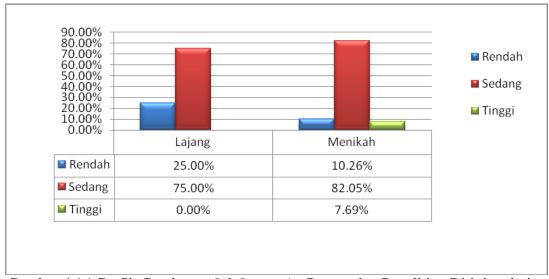
Tabel 4.24 Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Status Pernikahan

	Status Pernikahan					
Tingkat <i>Job</i>	Laj	jang	Menikah			
Insecurity	Frekuensi Presentase (%)		Frekuensi	Presentase (%)		
Rendah	12	25	4	10,26		
Sedang	36	75	32	82,05		
Tinggi	0	0	3	7,69		
Total	48	100	39	100		
Mean Empirik	49	,31	53	,41		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *job insecurity* responden penelitian lajang sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 36 (75%) orang, sedangkan sisanya sebanyak 12 (25%) responden berada pada kategori rendah.

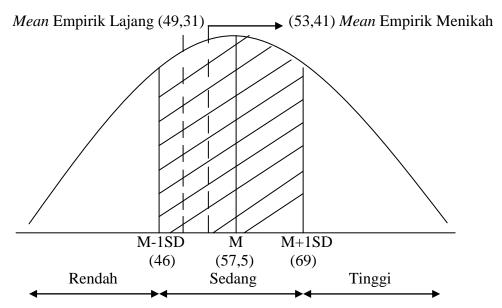
Tabel di atas juga menujukkan bahwa *job insecurity* responden penelitian yang sudah menikah sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 32 (82,05%) orang, sebagian lainnya berada pada kategori rendah sebanyak 4 (10,26%) responden dan sisanya sebanyak 3 (7,69%) responden berada pada kategori tinggi.

Semua penjelasan secara deskripstif mengenai *job insecurity* responden penelitian berdasarkan status pernikahan sebagai mana yang telah dipaparkan di atas dapat disajikan secara ringkas pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.16 Grafik Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Status Pernikahan

Dari tabel 4.24 dapat dilihat pula nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian lajang sebesar 49,31 dan untuk responden penelitian yang sudah menikah sebesar 53,41. Nilai-nliai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.11, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian lajang dan responden penelitian yang sudah menikah keduanya masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *job insecurity* untuk responden penelitian ditinjau dari status pernikahan berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.17 Kurva *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Status Pernikahan

## 4.5.3.6 Gambaran Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Tanggungan Keluarga

Berikut ini disajikan tabel gambaran umum *job insecurity* responden penelitian ditinjau dari tanggungan keluarga:

Tabel 4.25 Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tanggungan Keluarga

	Tanggungan Keluarga					
Tingkat <i>Job</i>	A	da	Tidak Ada			
Insecurity	Frekuensi Presentase (%)		Frekuensi	Presentase (%)		
Rendah	7	14,29	9	23,68		
Sedang	39	79,59	29	76,32		
Tinggi	3	6,12	0	0		
Total	49	100	38	100		
Mean Empirik	52,71		49	,13		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *job insecurity* responden penelitian yang memiliki tanggungan keluarga sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 39 (79,59%) orang, sebagian

lainnya berada pada kategori rendah sebanyak 7 (14,29%) responden dan sisanya sebanyak 3 (6,12%) responden berada pada kategori tinggi.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa *job insecurity* responden penelitian yang tidak memiliki tanggungan keluarga sebagian besar berada pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 29 (76,32%) orang, sedangkan sisanya sebanyak 9 (23,68%) responden berada pada kategori rendah.

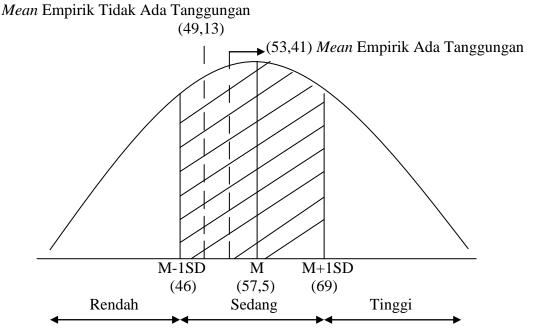
Semua penjelasan secara deskripstif mengenai *job insecurity* responden penelitian berdasarkan tanggungan keluarga sebagai mana yang telah dipaparkan di atas dapat disajikan secara ringkas pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.18 Grafik Gambaran *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tanggungan Keluarga

Dari tabel 4.25 dapat dilihat pula nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian yang memiliki tanggungan keluarga sebesar 52,71 dan untuk responden penelitian yang tidak memiliki tanggungan keluarga sebesar 49,13. Nilai-nliai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik

pada Tabel 4.11, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* untuk responden penelitian yang memiliki tanggungan keluarga dan responden penelitian yang tidak memiliki tanggungan keluarga keduanya masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *job insecurity* untuk responden penelitian ditinjau dari tanggungan keluarga berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.19 Kurva *Job Insecurity* Responden Penelitian Ditinjau dari Tanggungan Keluarga

#### 4.5.4 Gambaran Umum Locus of Control Responden Penelitian

Variabel *locus of control* terdiri dari tiga faktor yaitu *internal*, *powerful others*, dan *chance*. Gambaran umum *locus of control* responden penelitian akan dijabarkan berdasarkan analisis deskriptif dari masing-masing faktor.

# 4.5.4.1 Gambaran Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Internal

Berdasarkan penggolongan kategori analisis berdasarkan *mean* hipotetik yang sudah disajikan pada tabel 4.10 diperoleh gambaran umum dari *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *internal* sebagai berikut:

Jumlah Item Valid = 8

Skor tertinggi =  $(8 \times 2) + 16 = 32$ 

Skor terendah = (8 x (-2) + 16 = 0)

Mean Hipotetik = (Skor Tertinggi + Skor Terendah) : 2

=(32+0):2

= 16

Standar Deviasi (SD) = (Skor Tertinggi – Skor Terendah) : 6 = (32 - 0) : 6

=5,33

Gambaran secara umum *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *internal* berdasarkan perhitungan di atas diperoleh *Mean* Hipotetik = 16 dan SD = 5,33. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

*Mean* - 1,0 SD = 
$$16 - 5,33 = 10,67$$

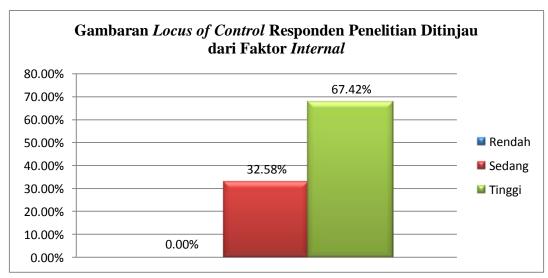
$$Mean + 1.0 \text{ SD} = 16 + 5.33 = 21.33$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *locus of* control responden penelitian ditinjau dari faktor *internal* sebagai berikut:

Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi *Locus of Control* Responden Penelitian ditinjau dari Faktor *Internal* 

Kriteria	Interval	∑ Subjek	%
Rendah	X < 10,67	0	0
Sedang	$10,67 \le X \le 21,33$	29	32,58
Tinggi	21,33 ≤ X	60	67,42
7	Total	89	100

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian mempunyai *locus of control* faktor *internal* dalam kriteria tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden penelitian yang tergolong kriteria tinggi berjumlah 60 (67,42%) responden sedangkan 29 (32,58%) responden sisanya tergolong dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



Gambar 4.20 Diagram Gambaran *Locus of Control* Responden Penelitian ditinjau dari Faktor *Internal* 

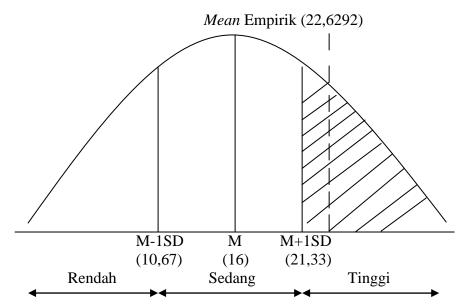
Selain menggolongkan tingkat *locus of control* ditinjau dari faktor *internal* untuk masing-masing responden penelitian dengan menggunakan *mean* hipotetik, penulis juga menggolongkan tingkat *locus of control* ditinjau dari faktor *internal* untuk keseluruhan responden penelitian dengan menggunakan *mean* empirik.

Berikut ini adalah tabel perhitungan *mean* empirik *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *internal* dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 16 *for Windows*:

Tabel 4.27 Statistik Deskriptif *Locus of Control* Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor *Internal*Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I	89	16.00	32.00	22.6292	3.92365
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *internal* untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 22,6292. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.26, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *internal* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria tinggi. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *locus of control* ditinjau dari faktor *internal* untuk keseluruhan responden penelitian berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.21 Kurva *Locus of Control* Ditinjau dari Faktor *Internal* untuk Keseluruhan Responden Penelitian

# 4.5.4.2 Gambaran Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Powerful Others

Berdasarkan penggolongan kategori analisis berdasarkan *mean* hipotetik yang sudah disajikan pada tabel 4.10 diperoleh gambaran umum dari *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *powerful others* sebagai berikut:

Jumlah Item Valid = 8

Skor tertinggi =  $(8 \times 2) + 16 = 32$ 

Skor terendah =  $(8 \times (-2)) + 16 = 0$ 

Mean Hipotetik = (Skor Tertinggi + Skor Terendah) : 2

=(32+0):2

= 16

= 5,33

Standar Deviasi (SD) = (Skor Tertinggi – Skor Terendah) : 6 = (32 - 0) : 6 Gambaran secara umum *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *powerful others* berdasarkan perhitungan di atas diperoleh *Mean* Hipotetik = 16 dan SD = 5,33. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$Mean - 1.0 \text{ SD} = 16 - 5.33 = 10.67$$

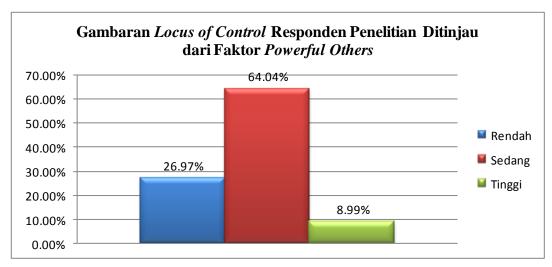
$$Mean + 1.0 \text{ SD} = 16 + 5.33 = 21.33$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *locus of* control responden penelitian ditinjau dari faktor *powerful others* sebagai berikut:

Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi *Locus of Control* Responden Penelitian ditinjau dari Faktor *Powerful Others* 

Kriteria	Interval	∑ Subjek	%
Rendah	X < 10,67	24	26,97
Sedang	$10,67 \le X < 21,33$	57	64,04
Tinggi	21,33 ≤ X	8	8,99
Total		89	100

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian mempunyai *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* dalam kriteria sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden penelitian yang tergolong kriteria sedang berjumlah 57 (64,04%) responden, sebanyak 24 (26,97%) responden tergolong dalam kriteria rendah, sedangkan sisanya sebanyak 8 (8,99%) responden tergolong dalam kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



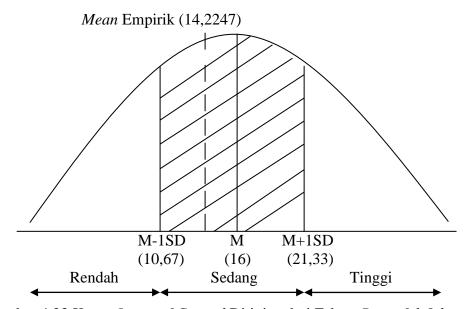
Gambar 4.22 Diagram Gambaran *Locus of Control* Responden Penelitian ditinjau dari Faktor *Powerful Others* 

Selain menggolongkan tingkat *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk masing-masing responden penelitian dengan menggunakan *mean* hipotetik, penulis juga menggolongkan tingkat *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk keseluruhan responden penelitian dengan menggunakan *mean* empirik. Berikut ini adalah tabel perhitungan *mean* empirik *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *powerful others* dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 16 *for Windows*:

Tabel 4.29 Statistik Deskriptif *Locus of Control* Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor *Powerful Others*Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P	89	4.00	27.00	14.2247	4.89376
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 14,2247. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.28, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk keseluruhan responden penelitian berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.23 Kurva *Locus of Control* Ditinjau dari Faktor *Powerful Others* untuk Keseluruhan Responden Penelitian

# 4.5.4.3 Gambaran Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Chance

Berdasarkan penggolongan kategori analisis berdasarkan *mean* hipotetik yang sudah disajikan pada tabel 4.10 diperoleh gambaran umum dari *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *chance* sebagai berikut:

Jumlah Item Valid = 8

Skor tertinggi =  $(8 \times 2) + 16 = 32$ 

Skor terendah =  $(8 \times (-2)) + 16 = 0$ 

Mean Hipotetik = (Skor Tertinggi + Skor Terendah) : 2

=(32+0):2

= 16

=5,33

Standar Deviasi (SD) = (Skor Tertinggi – Skor Terendah) : 6 = (32 - 0) : 6

Gambaran secara umum *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *chance* berdasarkan perhitungan di atas diperoleh *Mean* Hipotetik = 16 dan SD = 5,33. Selanjutnya dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$Mean - 1.0 \text{ SD} = 16 - 5.33 = 10.67$$

$$Mean + 1.0 \text{ SD} = 16 + 5.33 = 21.33$$

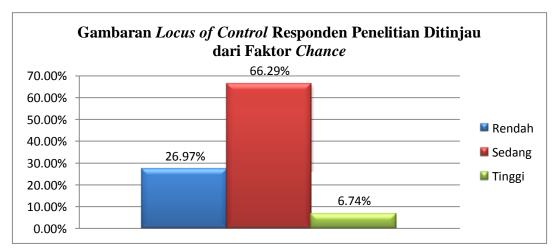
Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh distribusi frekuensi *locus of* control responden penelitian ditinjau dari faktor *chance* sebagai berikut:

Tabel 4.30 Distribusi Frekuensi *Locus of Control* Responden Penelitian ditinjau dari Faktor *Chance* 

Kriteria	Interval	∑ Subjek	%
Rendah	X < 10,67	24	26,97
Sedang	$10,67 \le X < 21,33$	59	66,29
Tinggi	21,33 ≤ X	6	6,74
T	otal	89	100

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian mempunyai *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* dalam kriteria sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden

penelitian yang tergolong kriteria sedang berjumlah 59 (66,29%) responden, sebanyak 24 (26,97%) responden tergolong dalam kriteria rendah, sedangkan sisanya sebanyak 6 (6,74%) responden tergolong dalam ketegori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram persentase di bawah ini:



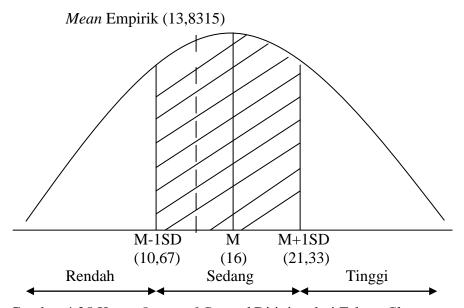
Gambar 4.24 Diagram Gambaran *Locus of Control* Responden Penelitian ditinjau dari Faktor *Chance* 

Selain menggolongkan tingkat *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk masing-masing responden penelitian dengan menggunakan *mean* hipotetik, penulis juga menggolongkan tingkat *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk keseluruhan responden penelitian dengan menggunakan *mean* empirik. Berikut ini adalah tabel perhitungan *mean* empirik *locus of control* responden penelitian ditinjau dari faktor *chance* dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 16 *for Windows*:

Tabel 4.31 Statistik Deskriptif *Locus of Control* Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor *Chance*Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
С	89	.00	28.00	13.8315	4.87162
Valid N (listwise)	89				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 13,8315. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik pada Tabel 4.30, sehingga dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang. Untuk lebih jelas mengenai penggolongan *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk keseluruhan responden penelitian berdasarkan *mean* empirik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.25 Kurva *Locus of Control* Ditinjau dari Faktor *Chance* untuk Keseluruhan Responden Penelitian

#### 4.6 Hasil Uji Asumsi

#### 4.6.1 Uji Normalitas

Maksud dari uji normalitas adalah untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Uji normalitas terhadap data yang diperoleh dilakukan sebelum uji hipotesis. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran adalah jika p > 0,05 maka sebaran dinyatakan normal dan jika p < 0,05 maka sebaran dinyatakan tidak normal. Berikut disajikan tabel hasil uji normalitas data penelitian:

Tabel 4.32 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<del>-</del>	Unstandardized Residual
		Olistalidaldized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.72257539
Most Extreme	Absolute	.106
Differences	Positive	.106
	Negative	061
Kolmogorov-Smirnov	Z	.997
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, diperoleh koefisien K-S Z sebesar 0,997 dengan nilai signifikansi 0,273 (p > 0,05 signifikan). Hasil tersebut menunjukkan sebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.6.2 Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah pola sebaran data pada variabel independen dan dependen membentuk garis linear atau tidak. Pengujian

linieritas tersebut menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) Versi 16 *for Windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya sebaran data adalah jika p < 0.05 maka sebaran data dinyatakan linier, dan jika p > 0.05 maka sebaran data dinyatakan tidak linier. Berikut disajikan tabel hasil uji linieritas data penelitian:

Tabel 4.33 Hasil Uji Linieritas *Job Insecurity* dengan Faktor *Internal Locus of Control*ANOVA Table

		ANOVI	1 1 doie				
		JI * I					
	Between Groups						
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity	Within Groups	Total		
Sum of Squares	956.929	644.057	312.873	4022.599	4.980E3		
Df	14	1	13	74	88		
Mean Square	68.352	644.057	24.067	54.359			
F	1.257	11.848	.443				
Sig.	.255	.001	.948				

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil uji linieritas antara variabel *job insecurity* dengan faktor *internal locus of control* diperoleh hasil F sebesar 11,848 dengan p=0,001. Dikarenakan p<0,05 maka pola hubungan antara variabel *job insecurity* dengan faktor *internal locus of control* adalah linier.

Tabel 4.34 Hasil Uji Linieritas Job Insecurity dengan Faktor Powerful Others
Locus of Control

### ANOVA Table

	JI * P					
	Ве	etween Gro	oups			
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity	Within Groups	Total	
Sum of Squares	755.504	78.834	676.670	4224.024	4.980E3	
Df	18	1	17	70	88	
Mean Square	41.972	78.834	39.804	60.343		
F	.696	1.306	.660			
Sig.	.804	.257	.831			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil uji linieritas antara variabel *job insecurity* dengan faktor *powerful others locus of control* diperoleh hasil F sebesar 1,306 dengan p = 0,257. Dikarenakan p > 0,05 maka pola hubungan antara variabel *job insecurity* dengan faktor *powerful others locus of control* adalah tidak linier.

Tabel 4.35 Hasil Uji Linieritas *Job Insecurity* dengan Faktor *Chance Locus of Control* 

#### ANOVA Table

	JI * C					
	Ве	etween Gro	oups			
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity	Within Groups	Total	
Sum of Squares	1362.674	38.632	1324.042	3616.855	4.980E3	
Df	17	1	16	71	88	
Mean Square	80.157	38.632	82.753	50.942		
F	1.574	.758	1.624			
Sig.	.095	.387	.085			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil uji linieritas antara variabel job insecurity dengan faktor chance locus of control diperoleh hasil F sebesar 0,758 dengan p = 0,387. Dikarenakan p > 0,05 maka pola hubungan antara variabel *job insecurity* dengan faktor *chance locus of control* adalah tidak linier.

Tabel 4.36 Hasil Uji Linieritas *Job Insecurity* dengan Masa Kerja ANOVA Table

	JI * MK					
	Between Groups					
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity	Within Groups	Total	
Sum of Squares	4055.028	339.393	3715.635	924.500	4.980E3	
Df	57	1	56	31	88	
Mean Square	71.141	339.393	66.351	29.823		
F	2.385	11.380	2.225			
Sig.	.005	.002	.009			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil uji linieritas antara variabel *job insecurity* dengan masa kerja diperoleh hasil F sebesar 11,380 dengan p = 0,002. Dikarenakan p < 0,05 maka pola hubungan antara variabel *job insecurity* dengan masa kerja adalah linier.

Berdasarkan uji linieritas di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel *job insecurity* dengan faktor *internal locus of control* dan masa kerja adalah linier, sedangkan hubungan antara variabel *job insecurity* dengan faktor *powerful others* dan faktor *chance* dari *locus of control* tidak linier. Oleh karena itu, untuk analisis berikutnya, faktor *powerful others* dan *chance* dar *external locus of control* dikeluarkan dari model persamaan regresi linier berganda dan uji residual.

#### 4.6.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) Versi 16 *for Windows*.

Kaidah yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolinearitas antar variabel independen adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Nilai *Tolerance* berkisar antara 0-1, dengan 0 menunjukkan kolinearitas yang tinggi dan 1 menunjukkan kolinearitas yang rendah. Nilai VIF antara 1-10, dengan 1 menunjukkan kolinearitas yang rendah dan 10 menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Berikut disajikan tabel hasil uji multikolinieritas antara variabel independen:

Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

-		Model		
		1		
		(Constant)	I	MK
Unstandardized	В	63.290	620	.503
Coefficients	Std. Error	4.669	.191	.247
Standardized Coefficients	Beta		323	.204
Τ		13.555	-3.240	2.039
Sig.		.000	.002	.044
Collinearity Statistics	Tolerance		.968	.968
	VIF		1.033	1.033

a. Dependent Variable: JI

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat hasil uji multikolinieritas antara faktor *internal locus of control* dengan masa kerja diperoleh nilai *Tolerance* untuk *internal locus of control* adalah sebesar 0,968 dan masa kerja sebesar 0,968. Oleh karena nilai *Tolerance* kurang dari satu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Nilai VIF untuk faktor internal locus of control adalah sebesar 1,033 dan masa kerja sebesar 1,033. Oleh karena nilai VIF kurang dari sepuluh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

## 4.7 Hasil Uji Hipotesis

## 4.7.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini. Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variable-variabel independen yang dalam penelitian ini adalah faktor *internal locus of control* dan masa kerja terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini adalah *job insecurity*.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji f. Kaidah yang digunakan dalam uji f ini adalah jika p < 0.05 maka variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika p > 0.05 maka variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut akan disajikan tabel uji f:

Tabel 4.38 Uji F ANOVA<sup>b</sup>

Mode	el	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	844.065	2	422.032	8.776	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4135.463	86	48.087		
	Total	4979.528	88			

a. Predictors: (Constant), MK, I

b. Dependent Variable: JI

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.30, diperoleh nilai F sebesar 8,776 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa faktor *internal locus of control* dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *job insecurity*.

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Berikut akan disajikan tabel koefisien determinasi:

Tabel 4.39 Koefisien Determinasi Model Summary

			,	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1110401	- 1	Tt bquare	square	the Estimate
1	.412 <sup>a</sup>	.170	.150	6.93446

a. Predictors: (Constant), MK, I

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependennya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 0,150. Hal ini berarti 15% *job insecurity* responden penelitian

dapat dijelaskan oleh faktor *internal locus of control* dan masa kerja. Sedangkan sisanya sebesar 85% variabel *job insecurity* responden penelitian dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masingmasing dari variabel-variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji t. Kaidah yang digunakan dalam uji f ini adalah jika p < 0.05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika p > 0.05 maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut akan disajikan tabel uji t:

Tabel 4.40 Uji T Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	63.290	4.669		13.555	.000
	I	620	.191	323	-3.240	.002
	MK	.503	.247	.204	2.039	.044

a. Dependent Variable: JI

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung faktor *internal locus of control* sebesar -3,240 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial faktor *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap variabel *job insecurity*. Sementara itu, t hitung variabel masa kerja adalah sebesar 2.039 dengan signifikansi 0.044 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *job insecurity*.

#### 4.7.2 Uji Residual

Uji residual pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis 3 dalam penelitian ini. Uji residual dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel moderator yaitu masa kerja terhadap pengaruh faktor *internal locus of control* dan variabel *job insecurity*.

Kaidah yang digunakan untuk mengetahui apakah masa kerja merupakan variabel moderator adalah jika p < 0,05 dan negatif maka varaiabel masa kerja memoderatori pengaruh faktor *internal locus of control* terhadap variabel *job insecurity*. Berikut disajikan tabel uji residual:

Tabel 4.41 Uji Residual Coefficients<sup>a</sup>

		Unstand Coeffi		Standardized Coefficients		
Mo	del	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.156	3.136		-1.007	.317
	JI	.163	.061	.278	2.696	.008

a. Dependent Variable: ABSMOD

Tabel diatas menunjukkan bahwa taraf signifikansi 0,008 (p < 0,05) dan parameternya positif. Hal ini berarti bahwa variabel masa kerja bukan merupakan variabel moderator yang memoderasi pengaruh faktor *internal locus of control* terhadap variabel *job insecurity*.

#### 4.8 Pembahasan

#### 4.8.1 Job Insecurity Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dimana mereka bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana masa kerja karyawan bersifat sementara dan ditentukan di awal pekerjaan. Sistem ini tidak memberikan rasa aman yang karyawan butuhkan dalam bekerja. Hal ini bertolak belakang dengan apa yang diungkapkan oleh Super (dalam Greenhalgh & Rosenblatt, 1984:439) yang menyatakan bahwa rasa aman merupakan kebutuhan dan alasan utama seseorang dalam bekerja.

Rasa tidak aman yang dialami oleh karyawan *outsourcing* dapat dijelaskan dengan konsep *job insecurity*. *Job insecurity* adalah ketakutan atau kecemasan yang muncul akibat persepsi subjektif seseorang tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dan situasi tersebut tidak diinginkan oleh orang yang bersangkutan (Sverke dkk., 2004:41).

Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan adalah sebesar 51,2697. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan masuk dalam kriteria sedang.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa sebagian besar reponden penelitian memiliki pemikiran mengenai kemungkinan akan kehilangan pekerjaan dan merasa cukup cemas atas kemungkinan tersebut. Pemikiran dan kecemasan yang dimiliki oleh responden penelitian tersebut dikarenakan responden penelitian merasa terancam dengan sistem perjanjian kerja yang diberlakukan dimana masa kerja karyawan bersifat sementara dan ditentukan di awal pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Hartley (dalam Ferie dkk., 1999:129) yang menyatakan bahwa *temporary employment* atau karyawan kontrak seperti karyawan *outsourcing* yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan kelompok potensial terbesar yang mengalami *job insecurity*. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh De Cuyper dan De Witte (2005:82) yang menunjukkan bahwa karyawan temporer memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan permanen atau tetap.

Tingkat *job insecurity* pada kriteria sedang yang dialami oleh responden penelitian, juga dapat diartikan bahwa reponden penelitian mempersepsikan besarnya ancaman yang mereka hadapi dan kendali yang mereka miliki pada level yang sama (sama-sama dalam keadaan tinggi atau sama-sama dalam keadaan rendah) (Brockner, dkk. dalam Ugboro & Obeng, 2001:4). Hal ini mengindikasikan bahwa selain ancaman berupa kemungkinan kehilangan pekerjaan yang responden penelitian hadapi, mereka juga mempunyai perasaan memiliki kendali untuk menanggulangi atau mengatasi masalah yang mungkin timbul akibat ancaman yang mereka hadapi. Mereka yakin dengan usaha yang mereka lakukan (dengan menunjukkan kinerja yang baik), maka akan dapat menyelamatkan mereka dari kemungkinan kehilangan pekerjaan (hal ini dapat diartikan sebagai perasaan memiliki kendali atas lingkungan kerja).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* yang dialami oleh responden penelitian dalam kriteria sedang mengandung arti bahwa responden memiliki pemikiran mengenai kemungkinan akan kehilangan pekerjaan dan merasa cemas atas kemungkinan tersebut yang dapat dikatakan dalam tataran yang normal. Pemikiran dan kecemasan tersebut belum sampai tahap yang dapat mengganggu keadaan psikologis responden terlebih sampai mengganggu produtivitas perusahaan. Responden penelitian masih dapat bekerja dengan baik tanda adanya sikap *withdrawal* (penarikan diri) terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan asumsi penulis di awal penelitian. Pada awalnya penulis menduga bahwa tingkat *job insecurity* responden penelitian akan berada pada kriteria tinggi. Hal ini didasarkan beberapa literatur dan hasil penelitian terdahulu serta pada penelitian awal yang penulis lakukan di lapangan. Perbedaan hasil ini dimungkinkan karena pada angket penelitain awal, penulis hanya memberikan alternatif jawaban berupa "Ya" dan "Tidak", sedangkan pada skala penelitian penulis memberikan empat alternati jawaban ("Sangat Setuju", "Setuju", "Tidak Setuju", dan "Sangat Tidak Setuju"). Selain itu, pada penelitian awal, penulis hanya mengakategorikan responden dalam dua kategori yaitu responden yang memiliki pemikiran dan kecemasan akan diberhentikan, sedangkan pada penelitian, penulis melakukan pengkategorian yang berbeda, yaitu dengan kategori berdasar distribusi normal dengan tiga kriteria (rendah, sedang dan tinggi).

Selain hal yang telah disebutkan di atas, kemungkinan yang lain yang menyebabkan perbedaan hasil penelitian awal dengan hasil penelitian adalah beberapa faktor demografi yang turut berpengaruh dalam penelitian. Pada penelitian awal yang penulis lakukan, penulis tidak memiliki data demografi yang lengkap responden penelitian. Hal ini dikarenakan bagian personalia perusahaan tidak memiliki data demografi karyawan yang lengkap, dan penulis baru mendapatkan data demografi pada saat setelah penelitian melalui angket yang penulis sebar yang disertakan dalam instrumen penelitian. Adapun pembahasan mengenai tingkat *job insecurity* berdasarkan faktor demografi akan dijelaskan pada sub-bab berikutnya.

Pengukuran *job insecurity* pada penelitian ini menggunakan skala yang disusun dari dua dimensi yaitu, dimensi kognitif yang meliputi persepsi karyawan mengenai adanya ancaman yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan serta dimensi afektif yang meliputi perasaan khawatir dan tidak berdaya menghadapai ancaman tersebut. Berikut akan disajikan pembahasan mengenai gambaran mengenai *job insecurity* berdasarkan kedua aspek di atas.

#### 4.8.1.1 Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Kognitif

Dimensi kognitif dari *job insecurity* adalah persepsi yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan akan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang. Dimensi kognitif menekankan kepada apakah suatu ancaman terhadap pekerjaan dirasakan oleh seseorang, tanpa menghiraukan perasaan cemas atau takut akan ancaman tersebut (Borg & Elizur dalam Sverke dkk, 2004:63).

Seperti telah disebutkan di atas, responden dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang menghadapi ancaman mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan yang muncul akan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT). Dimensi kognitif dari *job insecurity* menggambarkan mengenai *awareness* (kesadaran) seorang karyawan mengenai ancaman kemungkinan kehilangan pekerjaan (Huang, dkk., 2012:753). Ancaman tersebut memicu proses kognitif yang memerlukan estimasi atau perkiraan mengenai kemungkinan ancaman yang ada, waktu dan kadar ancaman, serta evaluasi diri karyawan mengenai kemampuan untuk menghadapi ancaman tersebut (Jacobson dalam Pienaar, dkk., 2013:4).

Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi kognitif untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 25,3371. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi kognitif untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang.

Hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian yang merupakan karyawan *outsourcing* menyadari bahwa mereka memiliki risiko untuk kehilangan pekerjaan setiap menjelang kontrak berakhir. Responden penelitian memiliki pemikiran kemungkinan kehilangan pekerjaan akan tetapi pemikiran itu juga diimbangi dengan adanya optimisme. Optimisme tersebut timbul dari pemikiran responden penelitian bahwa mereka masih dapat bertahan di perusahaan selama mereka mampu menunjukkan kinerja yang baik.

#### 4.8.1.2 Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Dimensi Afektif

Dimensi afektif dari *job insecurity* meliputi perasaan cemas atau khawatir dan perasaan takut. Dimensi ini menekankan kepada seberapa cemas atau

takutnya seseorang akan kehilangan pekerjaannya di masa yang akan datang (Borg & Elizur dalam Sverke dkk, 2004:42).

Dimensi afektif fokus terhadap pengalaman emosional dari rasa khawatir seseorang yang timbul akibat ancaman kehilangan pekerjaan (Huang, dkk., 2012:753). Dimensi afektif sangat penting untuk mengukur *job insecurity* yang dirasakan seseorang, terlebih apabila *job insecurity* didefinisikan sebagai hal yang bukan sukarela dan hal yang tidak menyenangkan bagi individu (Sverke & Hellgren dalam Sverke dkk, 2004:42). Hal ini sesuai dengan keadaan responden pada penelitian ini dimana responden merupakan karyawan *outsourcing* yang menghadapi pemutusan hubungan kerja setiap menjelang kontrak berakhir.

Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi afektif untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 25,9326. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi afektif untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian merasa cukup khawatir atau cemas mengenai keberlangsungan pekerjaan mereka di perusahaan. Responden penelitian merasa cukup khawatir bahwa kemungkinan akan kehilangan pekerjaan akan menjadi kenyatan pada masa yang akan datang. Mereka merasa cukup gelisah saat masa kontrak kerja hampir habis karena selalu ada kemungkinan untuk tidak diperpanjang kontrak.

Pengukuran job insecurity pada penelitian ini menggunakan skala yang disusun dari dua dimensi yaitu, dimensi kognitif yang meliputi persepsi karyawan mengenai adanya ancaman yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan serta dimensi afektif yang meliputi perasaan khawatir dan tidak berdaya menghadapai ancaman tersebut. Selanjutnya untuk melihat besarnya pengaruh dari kedua dimensi job insecurity di atas, dimensi yang memiliki pengaruh paling tinggi dalam menentukan tingkat job insecurity pada diri responden penelitian yang merupakan karyawan outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dapat dilakukan dengan melihat perbandingan besar mean empirik masing-masing aspek. Pada tabel 4.19 diketahui bahwa dimensi afektif merupakan dimensi yang memiliki nilai *mean* empirik yang lebih besar dibandingkan dengan *mean* empirik dimensi kognitif. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi afektif memiliki pengaruh besar terhadap tingginya tingkat job insecurity responden penelitian dibandingkan dimensi kognitif. Besarnya pengaruh dimensi afektif dalam menyumbang tingkat job insecurity responden penelitian dimaknai sebagai kekhawatiran atau kecemasan akan kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan oleh responden penelitian lebih besar pengaruhnya terhadap job insecurity bila dibandingkan dengan pemikiran akan kemungkinan kehilangan pekerjaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Sverke dan Hellgren (dalam Sverke dkk, 2004:42) yang menyatakan bahwa persepsi tentang kemungkinan akan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang, tidak menggambarkan tentang seberapa cemas atau takut seseorang mengenai posisi mereka di perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan, ketika seseorang merasa kemungkinan akan kehilangan pekerjaan di perusahaan sangat tinggi, namun ia tidak merasa cemas atau takut akan masa depan. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik seperti strategi *coping* dan seberapa besar arti pekerjaan mereka sekarang bagi tiap-tiap individu. Oleh karena itu, dimensi afektif sangat penting untuk mengukur *job insecurity* yang dirasakan seseorang, terlebih apabila *job insecurity* didefinisikan sebagai hal yang bukan sukarela dan hal yang tidak menyenangkan bagi individu.

#### 4.8.1.3 Job Insecurity Responden Penelitian Ditinjau dari Data Demografi

Job insecurity merupakan persepsi subjektif, yang berarti bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan job insecurity yang dialami oleh seseorang. Salah satu faktor tersebut adalah karateristik latar belakang seseorang (seperti faktor demografi, jabatan dan lamanya bekerja) (De Witte, 2005:2). Berikut ini adalah pembahasan analisis deskriptif job insecurity berdasarkan faktor demografi yang meliput jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, status pernikahan dan tanggungan dalam keluarga.

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa *mean* empirik responden penelitian perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan *mean* empirik responden penelitian laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *job insecurity* responden penelitian perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan responden penelitian laki-laki bila dilihat dari *mean* empiriknya.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naswall dan De Witte (2003:203) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* responden perempuan lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden laki-laki. Hal yang

sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Green, dimana karyawan perempuan lebih merasa *insecure* daripada karyawan laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lak-laki lebih percaya diri atas eksistensi pekerjaan mereka (dalam Dachapalli & Parumasur, 2012:34).

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa *mean* empirik responden penelitian yang berusia > 30 tahun paling tinggi bila dibandingkan dengan *mean* empirik responden penelitian yang berusia < 21 tahun dan 21 – 30 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *job insecurity* responden penelitian yang lebih tua lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden penelitian yang lebih muda bila dilihat dari *mean* empiriknya.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Naswall dan De Witte (2003:203) yang menunjukkan bahwa karyawan yang berusia lebih tua memiliki tingkat *job insecurity* lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda. Salah satu penjelasan mengenai hal ini adalah bahwa karyawan yang berusia lebih tua akan lebih sulit untuk mencari pekerjaan baru jika mereka diberhentikan, sehingga mereka lebih merasa lebih *insecure* akan kemungkinan kehilangan pekerjaan (Hartley, dkk., dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:9).

Selanjutnya pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa *mean* empirik responden penelitian diploma paling tinggi diantara responden penelitian lulusan SMA dan sarjana. Hal ini mengindikasikan bahwa responden penelitian diploma memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden penelitian lulusan SMA dan sarjana bila dilihat dari nilai *mean* empiriknya.

Hasil tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naswall dan De Witte (2003:203) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah akan mengalami *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Selanjutnya pada tabel 4.24 dapat dilihat bahwa *mean* empirik responden penelitian yang sudah menikah lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa responden penelitian yang sudah menikah memiliki *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden penelitian lajang bila dilihat dari nilai *mean* empiriknya.

Hal tersebut berbeda dengan apa yang diungkapkan oleh Lim (dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:11) yang menyatakan bahwa kehadiran pasangan sebagai basis dari dukungan keluarga dapat mengurangi efek negatif *job insecurity*. Salah satu penjelasan mengenai hal ini adalah kehadiran pasangan tidak dirasakan sebagai dukungan melainkan sebagai tanggungan bagi responden penelitian.

Sejalan dengan hal tersebut tabel 4.25 menunjukkan bahwa responden penelitian yang memiliki tanggungan keluarga memiliki *mean* empirik yang lebih besar dibandingkan dengan responden penlitian yang tidak memiliki tanggungan keluarga. Hal ini mengindikasikan bahwa responden penelitian yang memiliki tanggungan keluarga memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden penelitian yang tidak memiliki tanggungan keluarga bila dilihat dari nilai *mean* empiriknya. Hal ini sesuai dengan apa yang

diungkapkan oleh De Witte (dalam Sverke, Hellgren & Naswall, 2006:9) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tanggungan keluarga (seperti anak) akan merasakan kemungkinan kehilangan pekerjaan lebih negatif dibandingkan dengan mereka yang bekerja hanya untuk menghidupi diri mereka sendiri.

#### 4.8.2 Locus of Control Responden Penelitian

Locus of control merupakan konsep yang pertama kali dikembangkan oleh Julian Rotter yang didasarkan pada teori belajar sosial. Locus of control mengacu deraiat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa pada kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya dengan demikian dapat dikontrol (internal locus of control), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (external locus of control) (Lefcourt dalam Smet, 1994:181). Lahirnya konsep locus of control didasari pemikiran bahwa reinforcement atau hasil yang diperoleh individu tidak secara otomatis melekat pada perilaku individu tersebut, melainkan individu yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk melihat hubungan kausalitas atau sebab akibat antara perilakunya sendiri dan kemunculan dari reinforcement (Rotter dalam Feist & Feist, 2010:253-254).

Responden pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang. Seperti telah disebutkan di atas, sistem *outsourcing* di Indonesia menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana lamanya masa kerja karyawan bersifat sementara dan telah ditetapkan di awal hubungan kerja. Hal ini mengakibatkan adanya dua kemungkinan situasi yang terjadi menjelang kontrak berakhir, yaitu perpanjangan kontrak atau

pemutusan hubungan kerja. Situasi ini merupakan ancaman bagi keberlangsungan pekerjaan mereka. Karyawan *outsourcing* dihadapkan pada ancaman terhadap pekerjaan mereka berupa kemungkinan tidak diperpanjang masa kerja menjelang kontrak berakhir. Ancaman tersebut akan ditanggapi secara berbeda oleh orang yang memiliki orientasi *locus of control* yang berbeda. Hal ini dikarenakan *locus of control* merupakan faktor personal yang berhubungan langsung dengan dimensi perasaan tidak berdaya dari *job insecurity* (Mitcheell, Smyser & Weed dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807).

Pada penelitian ini *locus of control* diukur menggunakan 24 item dari skala IPC *Locus of Control* yang disusun berdasarkan faktor *locus of control* yang dikemukakan oleh Levenson terdiri atas *internal*, *powerful others*, dan *chance* (dalam Azwar, 210a:137). Berikut akan dijelaskan secara terpisah faktor-faktor dari *locus of control* pada responden penelitian yang merupakan karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

#### 4.8.2.1 Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Internal

Faktor *internal* merupakan salah satu dari tiga faktor *locus of control* yang menggambarkan keyakinan seseoarang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri (Azwar, 2010a:137). Seseorang dengan faktor I yang dominan akan lebih berorientasi pada tindakan, sehingga lebih memiliki kemampuan dalam mengambil risiko, inovatif serta mampu menghadapi tugas yang sulit (Hoffman, Novak & Schlosser, 2000:3).

Berdasarkan perhitungan, didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *locus of* control ditinjau dari faktor *internal* untuk keseluruhan responden penelitian

adalah sebesar 22,6292. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, sehingga didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *locus of* control ditinjau dari faktor *internal* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden penelitian yang tidak tebebani dengan status mereka sebagai karyawan *outsourcing*. Mereka tidak melihat status mereka sebagai sebuah ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan orang yang memiliki faktor *internal* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya memiliki kekuatan untuk menghadapi segala bentuk ancaman dari lingkungan (Mitcheell, Smyser & Weed dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807).

Hasil penelitian di atas juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian yang merupakan karyawan *outsourcing* akan menunjukkan kinerja yang baik di lingkungan kerja karena mereka mempunyai kepercayaan lebih terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan *reinforecement* yang positif baginya yaitu terhindar dari kemungkinan tidak diperpanjang masa kerjanya.

# 4.8.2.2 Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Powerful Others

Faktor *powerful others* menggambarkan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa (Azwar, 2010a:137). Seseorang dengan P dominan lebih menyukai

apabila orang lain mengambil keputusan dan mengatur lingkungan sekitar untuk dirinya (Levenson dalam Hoffman, Novak & Schlosser, 2000:5).

Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 14,2247. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa responden penelitian meyakini bahwa apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka tidak terlalu tergantung oleh orang lain yang memiliki kekuasaan seperti atasan dan sistem yang ada.

Hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki faktor *powerful others* dalam kriteria sedang, padahal pada pembahasan sebelumnya responden penelitian sebagian besar memiliki faktor internal yang tinggi. Hal ini dapat dijelaskan oleh Rotter (dalam Feist & Feist, 2011:254) yang mengungkapkan bahwa dalam situasi tertentu, seseorang dengan kontrol internal tinggi bisa saja percaya kalau hasil perilakunya berkaitan dengan takdir, kebetulan atau sikap orang lain yang berkuasa.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa responden penelitian selain memiliki keyakinan bahwa dirinya memiliki kekuatan untuk menghadapi kemungkinan tidak diperpanjang kontrak dengan menunjukkan kinerja yang baik di lingkungan kerja, mereka tetap menyerahkan evaluasi kerja mereka pada orang-orang yang memiliki kuasa di perusahaan (atasan).

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa responden penelitian cukup patuh pada peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini berkaitan dengan menampilkan kinerja yang baik untuk mempertahankan keberadaan mereka di perusahaan salah satunya dengan cara mematuhi aturan yang dibuat oleh orang berkuasa di perusahaan.

#### 4.8.2.3 Locus of Control Responden Penelitian Ditinjau dari Faktor Chance

Faktor *chance* menggambarkan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang, dan keberuntungan (Azwar, 2010a:137). Seseorang dengan C dominan akan mengurangi keinginan untuk mengontrol karena mereka percaya bahwa menguasai sesuatu adalah hal yang mustahil (Levenson dalam Hoffman, Novak & Schlosser, 2000:5).

Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 13,8315. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa responden penelitian meyakini bahwa apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka tidak terlalu tergantung oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

Menurut Levenson (dalam Hoffman, Novak & Schlosser, 2000:5) seseorang dengan faktor *chance*, ketika menghadapi masalah, mereka kurang terlibat dalam usaha untuk merubah kondisi lingkungan yang mengancam. Hal ini

mengindikasikan bahwa responden penelitian menerima sistem PKWT, namun di lain pihak mereka berkeyakinan walaupun tidak dapat merubah sistem perjanjian kerja yang sudah ada, mereka berusaha dengan menunjukkan kinerja yang baik dan mematuhi peraturan yang ada untuk mempertahankan keberadaan mereka di perusahaan.

# 4.8.3 Pengaruh Faktor Internal Locus of Control terhadap Job Insecurity Responden Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.40 dapat dilihat bahwa nilai t hitung faktor *internal locus of control* sebesar -3,240 dengan signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial faktor *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap variabel *job insecurity*. Hal ini juga berarti bahwa faktor *internal locus of control* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *job insecurity*, dimana semakin tinggi faktor *internal locus of control* responden penelitian maka akan menurunkan *job insecurity*. Faktor *internal locus of control* sendiri merupakan representasi dari *internal locus of control*.

Penelitian ini dilakukan pada karywan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang. Bentuk perjanjian kerja yang dipakai dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana masa kerja karyawan bersifat sementara dan ditentukan di awal pekerjaan. Hal ini mengakibatkan adanya dua kemungkinan situasi yang terjadi menjelang kontrak berakhir, yaitu perpanjangan kontrak atau pemutusan hubungan kerja. Situasi ini akan dipersepsikan sebagai sebuah ancaman bagi karyawan. Respon yang berbeda yang

diberikan oleh karyawan *outsourcing* dalam menanggapi ancaman tersebut dikarenakan *job insecurity* merupakan persepsi yang bersifat subjektif dan oleh karena sifatnya yang subjektif, faktor kepribadian yang berbeda-beda pada tiap individu dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity* yang dialami oleh masingmasing orang, salah satunya adalah faktor personal yang berhubungan langsung dengan dimensi perasaan ketidakberdayaan dari *job insecurity*, yaitu *locus of control* (Mitcheell, Smyser & Weed dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807).

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashford, Lee dan Bobko (1989:816) yang menyatakan *locus of control* memiliki hubungan negatif dengan *job insecurity*. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang dengan skor tinggi pada pengukuran *locus of control* (yang dikategorikan ke dalam orang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control*), memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah. Bersadarkan hasil penelitian Ashford, Lee dan Bobko (1989), dapat memperkuat temuan penelitian ini bahwa semakin tinggi *internal locus of control* responden penelitian maka akan menurunkan *job insecurity*.

Hasil penelitian lain yang mendukung temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:21) yang menyatakan bahwa *external locus of control* berhubungan dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi, sedangkan *internal locus of control* berhubungan dengan tingkat *job insecurity* yang rendah. Penelitian Yusoff, Che Mat dan Zainol (2014:27) juga mendukung temuan penelitian ini, dimana *internal locus of control* memiliki hubungan yang kuat dan negatif terhadap *job insecurity* dengan

koefisien korelasi sebesar -0,88. Hasil penelitian-penelitian di atas, mendukung temuan penelitian ini dimana semakin tinggi faktor *internal locus of control* responden penelitian maka akan menurunkan *job insecurity*.

Berkurangnya atau rendahnya level *insecure* yang dirasakan oleh seseorang dengan *internal locus of control* dikarenakan ciri yang mereka miliki dimana mereka akan lebih aktif mencari informasi dan solusi dari ancaman kehilangan pekerjaan (Anderson dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989:807).

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:18) yang menyatakan bahwa seseorang dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa mereka mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya.

Mereka akan mengambil aksi untuk melindungi pekerjaan mereka seperti menambah nilai mereka bagi perusahaan (Ito & Brotheridge 2007:45). Karyawan dengan *internal locus of control* akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik di lingkungan kerja karena mereka mempunyai kepercayaan lebih terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan *reinforecement* yang positif, dalam hal ini terhindar dari kemungkinan tidak diperpanjang masa kerjanya (Spector dalam Bosman, Buitendach & Rothman, 2005:18).

#### 4.8.4 Pengaruh Masa Kerja terhadap *Job Insecurity* Responden Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.40 dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel masa kerja adalah sebesar 2.039 dengan signifikansi 0.044 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *job insecurity*. Hal ini juga berarti

bahwa variable masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job insecurity*, dimana semakin tinggi masa kerja responden penelitian maka akan meningkatkan *job insecurity*.

Meskipun dari analisis linier berganda ditemukan bahwa variabel masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job insecurity*, namun hal ini tidak mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif masa kerja terhadap *job insecurity* pada responden penelitian, dimana semakin tinggi masa kerja responden penelitian maka akan menurunkan *job insecurity*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat yang dilontarkan oleh Mincer (dalam Erlinghagen, 2007:5) yang menyatakan bahwa semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin aman mereka dari kemungkinan diberhentikan, karena 'investasi' yang telah mereka berikan kepada perusahaan terutama dalam bidang *human capital* dapat memberikan perlindungan kepada mereka.

Temuan penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tilakdharee, Ramidial dan Parumasur (2010:266) yang menyatakan lamanya bekerja di perusahaan berpengaruh pada aspek afektif dari *job insecurity*, dimana responden yang telah bekerja antara 1-5 tahun mengalami *job insecurity* pada aspek afektif dengan kategori tinggi, sedangkan responden yang bekerja lebih dari 26 tahun mengalami *job insecurity* pada aspek afektif dengan kategori rendah. Penelitian di atas menunjukkan hubungan yang negatif antara masa kerja dan *job insecurity*, dimana semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan maka

semakin rendah *job insecurity* yang dirasakannya. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlinghagen (2007:20) dimana level *job insecurity* menurun seiring dengan semakin bertambahnya masa kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *job insecurity* dan menolak hipotesis dua pada penelitian ini. Adapun hasil penelitian yang mendukung temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ugboro dan Obeng (2001:29) menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara masa kerja dengan kekuatan untuk mengendalikan situasi (*power*). Hal ini berarti bahwa sesorang yang lama menduduki suatu jabatan di suatu organisasi mengalami perasaan tak berdaya (*powerless*). Mereka mungkin merupakan orang yang dilewatkan untuk kesempatan promosi, merasa frustrasi, dan merasa tak lagi memiliki kendali atas lingkungan pekerjaan mereka (Ugboro & Obeng, 2001:33).

# 4.8.5 Pengaruh Faktor Internal Locus of Control terhadap Job Insecurity dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator pada Responden Penelitian

Berdasarkan hasil uji residual pada tabel 4.41 dapat dilihat bahwa taraf signifikansi 0,008 (p < 0,05) dan parameternya positif. Hal ini berarti bahwa variabel masa kerja tidak memoderasi pengaruh variabel *internal locus of control* terhadap variabel *job insecurity*. Hasil tersebut tidak mendukung hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi "pengaruh *internal locus of control* terhadap *job* 

*insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dimoderatori oleh variabel masa kerja".

Hipotesis ini didasarkan pada asumsi yang didasarkan pada model stres yang dikemukakan oleh Siegrist (dalam Sverke dkk., 2004:49) yang menyatakan bahwa individu akan menjaga peran sosial yang dianggap vital untuk mempertahankan sense of mastery terhadap situasi pekerjaan mereka. Peran sosial tersebut diperoleh individu sebagai reward dari effort yang mereka berikan terhadap perusahaan. Individu akan mengalami stres ketika reward yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan effort yang mereka berikan. Model tersebut secara implisit menyebutkan bahwa peran sosial bertindak sebagai variabel moderator yang menengahi dan memoderasi hubungan antara sense of mastery sebagai variabel independen dan stres sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini internal locus of control mewakili sense of mastery yang bertindak sebagai variabel independen, job insecurity mewakili stres akibat dari ketidakpastian dari situasi pekerjaan yang bertindak sebagai variabel dependen serta masa kerja mewakili peran sosial yang diperoleh dari karyawan dari 'investasi' yang diberikan kepada perusahaan yang bertindak sebagai variabel moderator.

Tidak berpengaruhnya varaiabel masa kerja terhadap pengaruh variabel internal locus of control terhadap job insecurity responden penelitian antara lain disebabkan oleh banyak dari responden penelitian yang merupakan karyawan outsourcing memiliki masa kerja yang relatif lama, yang berarti mereka mengalami beberapa kali perpanjangan kontrak kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kontrak kerja dengan waktu tertentu tidak begitu berpengaruh pada

responden penelitian, karena mereka melihat banyak karyawan yang beberapa kali diperpanjang masa kerjanya meskipun juga ada contoh kasus (walaupun sedikit) pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut berdampak tidak berpengaruhnya 'senioritas' yang diperoleh dari masa kerja yang panjang pada hubungan *internal locus of control* dan *job insecurity* pada responden penelitian.

#### 4.9 Keterbatasan Penelitian

Setiap proses penelitian tentu tidak terlepas dari sebuah keterbatasan atau kelemahan. Kelemahan dan keterbatasan tersebut harapannya dapat menjadi suatu bahan koreksi dan pertimbangan, serta pedoman bagi peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- (1) Pada penelitian awal yang penulis lakukan, penulis tidak memiliki data demografi yang lengkap karyawan yang mungkin mempengaruhi tingkat *job insecurity* responden penelitian. Hal ini dikarenakan bagian personalia perusahaan tidak memiliki data demografi karyawan yang lengkap, dan penulis baru mendapatkan data demografi pada saat setelah penelitian melalui angket yang penulis sebar yang disertakan dalam instrumen penelitian.
- (2) Penulis tidak melakukan kontrol terhadap faktor demografi yang mungkin mempengaruhi tingkat *job insecurity* responden penelitian.
- (3) Tidak semua karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang terlibat dalam penelitian dikarenakan ada beberapa responden penelitian mengembalikan instrumen penelitian yang tidak terisi penuh.

- (4) Pada penelitian ini hipotesis (1)b, (1)c, (3)b dan (3)c tidak diuji dikarenakan berdasarkan uji linieritas hubungan antara faktor *powerful others locus of control* dan *job insecurity*, serta hubungan antara faktor *chance locus of control* dan *job insecurity* tidak linier. Berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian ini tidak berlaku untuk variabel *locus of control* secara umum melainkan hanya berlaku pada faktor *internal locus of control*.
- (5) Berdasarkan nilai *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar diperoleh sebesar 0,150. Hal ini berarti 15% *job insecurity* responden penelitian dapat dijelaskan oleh faktor *internal locus of control* dan masa kerja. Sedangkan sisanya sebesar 85% variabel *job insecurity* responden penelitian dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian pengaruh faktor *internal locus of control* dan masa kerja relatif kecil dalam mempengaruhi *job insecurity*.
- (6) Penelitian ini melibatkan subjek penelitian yang hanya terbatas pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang dan hasil penelitian ini juga hanya berlaku untuk karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang. Apabila penelitian dilakukan di tempat yang lain meskipun subjeknya sama mungkin akan diperoleh hasil yang belum tentu sama. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan pada semua karyawan *outsourcing*.

#### **BAB 5**

#### **PENUTUP**

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- (1) Berikut hasil analisis deskriptif variabel *job insecurity* responden penelitian:
  - a. Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan adalah sebesar 51,2697. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* responden penelitian secara keseluruhan masuk dalam kriteria sedang.
  - b. Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi kognitif untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 25,3371. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi kognitif untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang.
  - c. Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi afektif untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 25,9326. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian

dibandingkan dengan *mean* hipotetik, dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *job insecurity* ditinjau dari dimensi afektif untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang.

- (2) Berikut hasil analisis deskriptif variabel *locus of control* responden penelitian:
  - a. Berdasarkan perhitungan, didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *internal* untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 22,6292. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, sehingga didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *internal* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria tinggi.
  - b. Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 14,2247. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *powerful others* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang.
  - c. Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk keseluruhan responden penelitian adalah sebesar 13,8315. Nilai *mean* empirik tersebut kemudian dibandingkan dengan *mean* hipotetik, dan didapatkan bahwa nilai *mean* empirik *locus of control* ditinjau dari faktor *chance* untuk keseluruhan responden penelitian masuk dalam kriteria sedang.

- (3) Terdapat pengaruh negatif faktor *internal locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang, yang berarti bahwa semakin tinggi faktor *internal locus of control* responden penelitian maka akan menurunkan *job insecurity*.
- (4) Terdapat pengaruh positif masa kerja terhadap *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang, yang berarti bahwa semakin tinggi masa kerja responden penelitian maka akan meningkatkan *job insecurity*.
- (5) Variabel masa kerja tidak memoderasi pengaruh faktor *internal locus of* control terhadap variabel *job insecurity* pada karyawan outsourcing PT. Pos Indonesia Kantor MPC Semarang.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

- (1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan di atas, bahwa sebagian besar responden memiliki *job insecurity* dalam kriteria sedang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Sebagian besar responden penelitian memiliki kekhawatiran kehilangan pekerjaan di masa depan dan dikhawatirkan hal tersebut dapat menganggu kinerja karyawan yang pada akhirnya menganggu produktivitas perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, pihak perusahaan disarankan untuk:
  - a. mengkomunikasikan secara transparan kepada karyawan *outsourcing* mengenai kondisi perusahaan, kejelasan status, kejelasan hak dan

- kewajiban sebagai karyawan *outsourcing*, peraturan mengenai prosedur pemberhentian dan pengangkatan karyawan tetap di perusahaan. Hal ini dapat mengurangi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan.
- b. Menetapkan kebijakan mengenai jaminan yang akan didapatkan karyawan outsourcing jika mereka mengalami pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ketiadaan jaminan ini yang membuat karyawan outsourcing mengalami job insecurity, sehingga dengan adanya jaminan yang akan didapatkan mereka ketika diberhentikan, diharapkan akan mengurangi job insecurtiy yang mereka rasakan.
- (2) Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti *job insecurity* dengan masa pada karyawan *outsourcing*, hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
  - a. melakukan pengontrolan terhadap faktor demografi responden penelitian yang mungkin akan mempengaruhi hasil penelitian,
  - b. mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti faktor organisasional (seperti iklim organisasi dan komunikasi) di tempat responden penelitian bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat *job insecurity*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwisol. 2010. Psikologi Kepribadian edisi revisi. Malang: UMM Press.
- Anastasi, Anne dan Susana Urbina. 2007. *Tes Psikologi, Edisi Ketujuh.* Jakarta: Indeks.
- Ashford, Susan J., Cynthia Lee dan Philip Bobko. 1989. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. Vol.32. No.4. hal. 803-829.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- \_\_\_\_\_\_. 2010a. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- \_\_\_\_\_\_. 2010b. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bender, Keith A. dan Peter J. Sloane. 1999. Trade Union Membership, Tenure and The Level of Job Insecurity. *Applied Economics*. Vol. 31. Hal. 123-135.
- Blackmore, Caroline dan J. R. C. Kuntz. 2011. Antecedents of Job Insecurity in Restructuring Organizations: An Empirical Investigation. *New Zealand Journal of Psychology*. Vol. 4. No. 3. Hal. 7-18.
- Bosman, J., J. H. Buitendach dan S. Rothman. 2005. Work Locus of Control and Dispositional Optimism as Antecedents to Job Insecurity. *SA Journal of Industry Psychology*. Vol.31. No.4. Hal. 17-23.
- Dachapalli, Leigh-Anne Paul dan Sanjana Brijball Parumasur. 2012. Employee Susceptibility to Experiencing Job Insecurity. *South African Journal Economic and Management Sciences NS*. Vol. 15. No. 1. Hal. 31-43.
- De Cuyper, Nelle dan Hans De Witte. 2005. Job Insecurity: Mediator or Moderator of The Relationship Between Type of Contract and Various Outcomes?. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 31. No. 34. Hal. 79-86.
- De Witte, Hans. 2005. Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 31. No.4. Hal. 1-6.

- De Witte, Hans dan Katharina Naswall. 2003. Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Contries. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 24. No. 2. Hal. 149-188.
- Erlinghagen, Marcel. 2007. Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: Are There Different European Cultures of Anxiety?. *Discussion Paper* 688. Berlin: German Institute for Economic Research.
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist. 2011. *Teori Kepribadian, Edisi 7, Buku 2.* Jakarta: Salemba Humanika.
- Ferie, Jane E. dkk (eds). 1999. Labour Market Changes and Job Insecurity a challenge for social welfare and health promotion. Copenhagen: WHO Regional Oficer for European.
- Friedman, Howard S. dan Miriam W. Schustank. 2008. *Kepribadian (Teori Klasik dan Riset Modern) Ed.3 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Greenhalgh, Leonard dan Zehava Rosenblatt. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*. Vol. 9. No. 3. Hal 438-448.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta: Andi.
- Hoffman, Donna L., Thomas P. Novak dan Ann Schlosser. 2000. Consumer Control in Online Environments. *Working Paper*. Vanderbilt University.
- Huang, Guo-Hua, dkk. 2012. Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 33. Hal. 752-769.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Irene, Jessica. 2008. Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ito, Jack K. dan Ce'leste M. Brotheridge. 2007. Exploring the Predictors and Consequences of Job Insecurity's Components. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22 No. 1. hal. 40-64.

- Judeh, Mahfuz. 2012. Examining the Relationship between Organizational Justice, Job Security and Organizational Citizenship Behavior in Jordanian Banks: A Structural Equation Modeling Perspective. *Jordan Journal of Business Administration*. Vol. 8. No. 3. Hal. 581-601.
- Kurniasari, Luvy. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover. *Tesis* (tidak diterbitkan). Program Pascasarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga.
- Koesindratmono, Ferry dan Berlian Cressy Septarini. 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan*. Vol. 13. No. 01. Hal. 50-57.
- Mar'ati, Fudji Sri, Yanuar Surya Putra dan Sri Pujiasih. 2010. Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan dengan Competency Based Training sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Unit Spinning PT. Apac Inti Corpora). *Among Makarti*. Vol. 3. No. 6. Hal. 114-135.
- Monks, F.J., A.M.P. Knoers dan Siti Rahayu Haditono. 2006. *Psikologi Perkembangan, Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Naswall, Katharina dan Hans De Witte. 2003. Who Feel Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 24. No. 2. Hal. 189-215.
- Phares, E. Jerry. 1976. *Locus of Control in Personality*. New Jersey: General Learning Press.
- Pineaar, J. dkk. 2013. The Cognitive/Affective Distinction of Job Insecurity: Validation and Differential Relations. *Southern African Business Review*. Vol. 17. No. 2. Hal. 1-22.
- Roberts, Brent W. Dan Robert Hogan. 2002. *Personality Psychology in the Workplace*. Washington: American Psychological Association.
- Rotter, Julian B. 1990. Internal Versus External Control of Reinforcement: A Case History of a Variable. *American Psychological Association Inc.* Vol. 45. No. 4. Hal. 489-493.

- Setyaningsih, Lilik. 2007. Stres Kerja pada Guru ditinjau dari Dukungan Sosial dan Masa Kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Smet, Bart. 1994. Psikologi Kesehatan. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, Gunarto. 2006. Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sulistyawati, Rini., Harlina Nurtjahjanti dan Unika Prihatsanti. 2012. The Relationship Between Work Efficacy with Job Insecurity on Production Employees PT. X Semarang. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1. No. 1. Hal. 139-153.
- Suwarto. 2003. *Hubungan Industrial dalam Praktek*. Jakarta : Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII).
- Suwondo, Chandra. 2004. *Outsorcing, Implementasi di Indonesia* (2<sup>nd</sup> Ed.). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sverke, Magnus. dkk. 2004. Job Insecurity and Union Membership (European Unions in the Wake of Flexible Production. Brussels: P.I.E.-Peter Lang S.A.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren dan Katharina Naswall. 2006. *Job Insecurity: A Literature Review*. Stockholm: Saltsa.
- Tilakdharee, N., S. Ramidial dan S.B. Parumasur. 2010. The Relationship Between Job Insecurity and Burnout. *South African Journal Economic and Management Sciences NS*. Vol.13. No.3. Hal. 254-271.
- Ugboro, Isaiah dan Kofi Obeng. 2001. Managing The Aftermaths of Contracting in Public Transit Organizations: Employee Persception of Job security, Organizational Commitment and Trust. *Research Report*. North Carolina A&T State University.
- Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Utami, Dian Tri. 2008. Hubungan Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsourcing di PT. X. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Wibowo, Satriyo. 2010. Pengaruh Keyakinan Diri dan Pusat Kendali terhadap Kematangan Karir (Kasus Siswa SMK Negeri 6 Jakarta). *Tesis* (tidak diterbitkan). Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Universitas Indonesia.

- Yusoff, Wan Toren Wan, Che Rosmawati Che Mat dan Rosmiza Mohd Zainol. 2014. Predictors and Consequences of Job Insecurity: A Preliminary Study of Malaysian Bank Employees. *Malaysian Journal of Society and Space*. Vol. 10. No. 3. Hal. 18-32.
- Bastiandy, Benny. 2014. Puluhan Mantan Outsourcing PLN Cianjur Unjuk Rasa. Online pada <a href="http://www.inilahkoran.com/read/detail/2066208/puluhan-mantan-outsourcing-pln-cianjur-unjuk-rasa">http://www.inilahkoran.com/read/detail/2066208/puluhan-mantan-outsourcing-pln-cianjur-unjuk-rasa</a> (diunduh 10/10/2014).
- Basuki, Arie. 2014. Aksi ribuan buruh turun ke jalan tuntut penghapusan outsourcing. Online pada <a href="http://www.merdeka.com/foto/peristiwa/aksi-ribuan-buruh-turun-ke-jalan-tuntut-penghapusan-outsourcing.html">http://www.merdeka.com/foto/peristiwa/aksi-ribuan-buruh-turun-ke-jalan-tuntut-penghapusan-outsourcing.html</a> (diunduh pada 10/10/2014).
- Iis. 2014. Merasa di PHK Sepihak, Ratusan Buruh PT. KWT Tuntut Keadilan. Online pada <a href="http://suarabanten.com/merasa-di-phk-sepihak-ratusan-buruh-pt-kwt-tuntut-keadilan/">http://suarabanten.com/merasa-di-phk-sepihak-ratusan-buruh-pt-kwt-tuntut-keadilan/</a> (diunduh pada 10/10/2014).
- Jahran, Ade. 2014. 15 Tahun Bekerja, Karyawan PT KWT Malah di-PHK Sepihak. Online pada <a href="http://www.radarbanten.com/read/berita/10/18202/15-Tahun-Bekerja-Karyawan-PT-KWT-Malah-di-PHK-Sepihak.html">http://www.radarbanten.com/read/berita/10/18202/15-Tahun-Bekerja-Karyawan-PT-KWT-Malah-di-PHK-Sepihak.html</a> (diunduh 10/10/2014).
- Julaikah, Nurul. 2014. Tolak outsourcing, pegawai Jasa Marga mogok kerja. Online pada <a href="http://www.merdeka.com/uang/tolak-outsourcing-pegawai-jasa-marga-mogok-kerja.html">http://www.merdeka.com/uang/tolak-outsourcing-pegawai-jasa-marga-mogok-kerja.html</a> (diunduh 10/10/2014).
- Kami, Indah Mutiara. 2014. Karyawan Outsourcing Demo Kantor Coca Cola di Pondok Indah. Online pada <a href="http://news.detik.com/read/2014/02/24/145051/2506659/10/karyawan-outsourcing-demo-kantor-coca-cola-di-pondok-indah">http://news.detik.com/read/2014/02/24/145051/2506659/10/karyawan-outsourcing-demo-kantor-coca-cola-di-pondok-indah (diunduh 10/10/2014)</a>.
- Puluhan Buruh Korban PHK Tuntut Dipekerjakan Kembali oleh PT Khalista. Online pada <a href="http://m.bandungnewsphoto.com/?content=peristiwa&op=view&id=0927223">http://m.bandungnewsphoto.com/?content=peristiwa&op=view&id=0927223</a> <a href="http://m.bandungnewsphoto.com/?content=peristiwa&op=view&id=0927223">http://m.bandungnewsphoto.com/?content=peristiwa&op=view&id=0927223</a> <a href="http://m.bandungnewsphoto.com/">http://m.bandungnewsphoto.com/?content=peristiwa&op=view&id=0927223</a> <a href="http://m.bandungnewsphoto.com/">http://m.bandungnewsphoto.com/?content=peristiwa&op=view&id=0927223</a> <a href="http://m.bandungnewsphoto.com/">http://m.bandungnewsphoto.com/?content=peristiwa&op=view&id=0927223</a> <a href="http://m.bandungnewsphoto.com/">http://m.bandungnewsphoto.com/?content=peristiwa&op=view&id=0927223</a> <a href="http://m.bandungnewsphoto.com/">http://m.bandungnewsphoto.com/</a>?content=peristiwa&op=view&id=0927223</a> <a href="http://m.bandungnewsphoto.com/">
- Ridwan, Moh. 2014. 3.000 Pekerja "Outsourcing" BUMN Jadi Korban PHK. Online pada <a href="http://sinarharapan.co/news/read/33577/3000-pekerja-outsourcing-bumn-jadi-korban-phk">http://sinarharapan.co/news/read/33577/3000-pekerja-outsourcing-bumn-jadi-korban-phk</a> (diunduh 10/10/2014).
- Wishnu. 2013. SBY Didesak Cabut Permenakertrans 19/2012. Online pada <a href="http://utama.seruu.com/read/2013/11/20/191927/memberarea/login?next=http">http://utama.seruu.com/read/2013/11/20/191927/memberarea/login?next=http</a> <a href="mailto:%3A%2F%2Futama.seruu.com%2Fread%2F2013%2F11%2F20%2F191927">http://wishnu.com/read/2013/11/20/191927/memberarea/login?next=http</a> <a href="mailto:%2F2013%2F11%2F20%2F191927">%2Fsby-didesak-cabut-permenakertrans-192012</a> (diunduh 10/10/2014).

# LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1: INSTRUMEN PENELITIAN

# LAMPIRAN 2: DATA IDENTITAS RESPONDEN PENELITIAN

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

			IDENTITA	S RESPUNDEN		
No	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Status Pernikahan	Tanggungan Keluarga
1	Laki-Laki	21	SMA	4 Bulan	Lajang	Tidak Ada
2	Laki-Laki	31	Sarjana	2 Tahun 10 Bulan	Lajang	Tidak Ada
3	Laki-Laki	30	SMA	3 Tahun 2 Bulan	Menikah	Ada
4	Laki-Laki	25	SMA	3 Tahun 2 Bulan	Menikah	Ada
5	Laki-Laki	30	Diploma	2 Tahun 11 Bulan	Menikah	Ada
6	Laki-Laki	24	SMA	2 Tahun 4 Bulan	Lajang	Tidak Ada
7	Laki-Laki	20	SMA	1 Tahun 9 Bulan	Lajang	Tidak Ada
8	Laki-Laki	26	Sarjana	3 Tahun 3 Bulan	Lajang	Ada
9	Laki-Laki	26	SMA	5 Tahun 1 Bulan	Lajang	Tidak Ada
10	Laki-Laki	30	SMA	5 Tahun 4 Bulan	Menikah	Ada
11	Laki-Laki	35	Sarjana	15 Tahun 1 Bulan	Lajang	Ada
12	Laki-Laki	31	SMA	1 Tahun 5 Bulan	Menikah	Ada
13	Laki-Laki	24	SMA	1 Tahun 5 Bulan	Lajang	Tidak Ada
14	Laki-Laki	29	SMA	1 Tahun 2 Bulan	Menikah	Ada
15	Laki-Laki	27	SMA	5 Tahun 9 Bulan	Menikah	Ada
16	Laki-Laki	26	Sarjana	1 Tahun 10 Bulan	Menikah	Ada
17	Laki-Laki	30	SMA	3 Tahun 1 Bulan	Menikah	Ada
18	Laki-Laki	29	SMA	7 Tahun	Menikah	Ada
19	Laki-Laki	28	Diploma	4 Tahun 6 Bulan	Menikah	Ada
20	Laki-Laki	31	SMA	7 Tahun 2 Bulan	Menikah	Ada
21	Laki-Laki	29	Diploma	7 Tahun 2 Bulan	Menikah	Ada
22	Laki-Laki	?	SMA	1 Tahun 10 Bulan	Lajang	Ada
23	Laki-Laki	25	SMA	1 Tahun 9 Bulan	Lajang	Tidak Ada
24	Laki-Laki	28	Diploma	6 Tahun 1 Bulan	?	?
25	Laki-Laki	27	Diploma	3 Tahun 8 Bulan	Menikah	Ada
26	Laki-Laki	20	SMA	4 Bulan	Lajang	Ada
27	Laki-Laki	21	SMA	1 Tahun 3 Bulan	Lajang	Tidak Ada
28	Laki-Laki	30	SMA	6 Tahun 10 Bulan	Menikah	Ada
29	Laki-Laki	23	SMA	1 Tahun 4 Bulan	Lajang	Tidak Ada
30	Laki-Laki	22	SMA	1 Tahun 4 Bulan	Lajang	Tidak Ada
31	Laki-Laki	27	SMA	1 Tahun 1 Bulan	Lajang	Tidak Ada
32	Laki-Laki	40	SMA	10 Tahun 6 Bulan	Menikah	Ada
33	Laki-Laki	30	SMA	8 Tahun	Lajang	Tidak Ada
34	Laki-Laki	21	SMA	11 Bulan	Lajang	Tidak Ada
35	Laki-Laki	25	SMA	5 Tahun 1 Bulan	Menikah	Ada
36	Perempuan	22	Sarjana	8 Bulan	Menikah	Ada

38         Laki-Laki         42         SMA         11 Tahun 4 Bulan         Menikah         Ada           39         Laki-Laki         28         SMA         2 Tahun 2 Bulan         Lajang         Tidak Ada           40         Laki-Laki         19         SMA         7 Bulan         Lajang         Tidak Ada           41         Laki-Laki         27         SMA         8 Bulan         Menikah         Ada           42         Laki-Laki         21         SMA         7 Bulan         Lajang         Tidak Ada           43         Laki-Laki         31         SMA         1 Tahun         Menikah         Ada           44         Laki-Laki         28         Diploma         5 Tahun 6 Bulan         Menikah         Ada           45         Laki-Laki         36         SMA         9 Tahun         Menikah         Ada           46         Laki-Laki         30         Diploma         6 Tahun 3 Bulan         Menikah         Ada           48         Perempuan         39         Diploma         6 Tahun 4 Bulan         Lajang         Tidak Ada           50         Laki-Laki         24         SMA         3 Tahun 7 Bulan         Lajang         Tidak Ada	27	T -1-: T -1-:	21	CMA	2 T-1 5 D-1	T - '	T: 1-1- A 1-
39         Laki-Laki         28         SMA         2 Tahun 2 Bulan         Lajang         Tidak Ada           40         Laki-Laki         19         SMA         7 Bulan         Lajang         Tidak Ada           41         Laki-Laki         27         SMA         8 Bulan         Menikah         Ada           42         Laki-Laki         21         SMA         7 Bulan         Lajang         Tidak Ada           43         Laki-Laki         21         SMA         1 Tahun         Menikah         Ada           44         Laki-Laki         28         Diploma         5 Tahun 6 Bulan         Menikah         Ada           45         Laki-Laki         20         Diploma         2 Tahun 1 Bulan         Lajang         Tidak Ada           46         Laki-Laki         20         Diploma         6 Tahun 3 Bulan         Menikah         Ada           47         Laki-Laki         30         Diploma         6 Tahun 4 Bulan         Menikah         Ada           48         Perempuan         39         Diploma         6 Tahun 3 Bulan         Lajang         Tidak Ada           50         Laki-Laki         28         SMA         3 Tahun 10 Bulan         Lajang         Tida	-						Tidak Ada
40         Laki-Laki         19         SMA         7 Bulan         Lajang         Tidak Ada           41         Laki-Laki         27         SMA         8 Bulan         Menikah         Ada           42         Laki-Laki         21         SMA         7 Bulan         Lajang         Tidak Ada           43         Laki-Laki         31         SMA         1 Tahun         Menikah         Ada           44         Laki-Laki         36         SMA         9 Tahun         Menikah         Ada           45         Laki-Laki         36         SMA         9 Tahun         Menikah         Ada           46         Laki-Laki         30         Diploma         6 Tahun 1 Bulan         Lajang         Tidak Ada           47         Laki-Laki         30         Diploma         6 Tahun 4 Bulan         Menikah         Ada           48         Perempuan         39         Diploma         6 Tahun 1 Bulan         Lajang         Tidak Ada           50         Laki-Laki         24         SMA         3 Tahun 10 Bulan         Lajang         Tidak Ada           51         Laki-Laki         32         SMA         3 Tahun 1 Bulan         Lajang         Tidak Ada							
41         Laki-Laki         27         SMA         8 Bulan         Menikah         Ada           42         Laki-Laki         21         SMA         7 Bulan         Lajang         Tidak Ada           43         Laki-Laki         31         SMA         1 Tahun         Menikah         Ada           44         Laki-Laki         28         Diploma         5 Tahun 6 Bulan         Menikah         Ada           45         Laki-Laki         36         SMA         9 Tahun         Menikah         Ada           46         Laki-Laki         20         Diploma         2 Tahun 1 Bulan         Lajang         Tidak Ada           47         Laki-Laki         30         Diploma         6 Tahun 4 Bulan         Menikah         Ada           48         Perempuan         39         Diploma         6 Tahun 4 Bulan         Menikah         Ada           48         Perempuan         39         Diploma         6 Tahun 7 Bulan         Lajang         Tidak Ada           49         Laki-Laki         24         SMA         3 Tahun 10 Bulan         Lajang         Tidak Ada           50         Laki-Laki         30         SMA         3 Tahun 6 Bulan         Lajang         Tidak Ada	<b>-</b>						
42Laki-Laki21SMA7 BulanLajangTidak Ada43Laki-Laki31SMA1 TahunMenikahAda44Laki-Laki28Diploma5 Tahun 6 BulanMenikahAda45Laki-Laki36SMA9 TahunMenikahAda46Laki-Laki20Diploma2 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada47Laki-Laki30Diploma6 Tahun 4 BulanMenikahAda48Perempuan39Diploma6 Tahun 4 BulanMenikahAda49Laki-Laki24SMA3 Tahun 7 BulanLajangTidak Ada50Laki-Laki28SMA3 Tahun 10 BulanLajangAda51Laki-Laki30SMA3 Tahun 2 BulanMenikahAda52Laki-Laki31SMA3 Tahun 5 BulanLajangTidak Ada53Laki-Laki31SMA4 BulanLajangTidak Ada54Laki-Laki31SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 Bulan <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	-						
43 Laki-Laki 31 SMA 1 Tahun Menikah Ada 44 Laki-Laki 28 Diploma 5 Tahun 6 Bulan Menikah Ada 45 Laki-Laki 36 SMA 9 Tahun Menikah Ada 46 Laki-Laki 20 Diploma 2 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 47 Laki-Laki 30 Diploma 6 Tahun 3 Bulan Menikah Ada 48 Perempuan 39 Diploma 6 Tahun 4 Bulan Menikah Ada 49 Laki-Laki 24 SMA 3 Tahun 10 Bulan Lajang Tidak Ada 50 Laki-Laki 28 SMA 3 Tahun 10 Bulan Lajang Ada 51 Laki-Laki 30 SMA 3 Tahun 2 Bulan Menikah Ada 52 Laki-Laki 32 SMA 7 Tahun 6 Bulan Menikah Ada 53 Laki-Laki 31 SMA 8 Tahun 5 Bulan Lajang Tidak Ada 54 Laki-Laki 31 SMA 4 Bulan Lajang Tidak Ada 55 Laki-Laki 31 SMA 3 Tahun 11 Bulan Menikah Ada 56 Laki-Laki 31 SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 57 Laki-Laki 32 Diploma 6 Tahun 3 Bulan Lajang Tidak Ada 58 Laki-Laki 25 Diploma 6 Tahun 3 Bulan Lajang Tidak Ada 59 Laki-Laki 25 Sarjana 6 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 60 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 61 Laki-Laki 23 SMA 2 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 62 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 63 Laki-Laki 23 SMA 2 Tahun 8 Bulan Lajang Tidak Ada 64 Laki-Laki 23 SMA 1 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 65 Perempuan 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 66 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 67 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 68 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 60 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 61 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 62 Laki-Laki 31 SMA 9 Tahun Menikah Ada 63 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 64 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 65 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 66 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 67 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 68 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki 31 SMA 2 Tahun 2 Bulan Menikah Ada							
44Laki-Laki28Diploma5 Tahun 6 BulanMenikahAda45Laki-Laki36SMA9 TahunMenikahAda46Laki-Laki20Diploma2 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada47Laki-Laki30Diploma6 Tahun 3 BulanMenikahAda48Perempuan39Diploma6 Tahun 4 BulanMenikahAda49Laki-Laki24SMA3 Tahun 7 BulanLajangTidak Ada50Laki-Laki28SMA3 Tahun 10 BulanLajangAda51Laki-Laki30SMA3 Tahun 2 BulanMenikahAda52Laki-Laki32SMA7 Tahun 6 BulanMenikahAda53Laki-Laki31SMA8 Tahun 5 BulanLajangTidak Ada54Laki-Laki24SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki31SMA2 Tahun 8 BulanMenikahAda62Laki-Laki31SMA <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	-						
45 Laki-Laki 36 SMA 9 Tahun Menikah Ada 46 Laki-Laki 20 Diploma 2 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 47 Laki-Laki 30 Diploma 6 Tahun 3 Bulan Menikah Ada 48 Perempuan 39 Diploma 6 Tahun 4 Bulan Menikah Ada 49 Laki-Laki 24 SMA 3 Tahun 7 Bulan Lajang Tidak Ada 50 Laki-Laki 28 SMA 3 Tahun 10 Bulan Lajang Ada 51 Laki-Laki 30 SMA 3 Tahun 2 Bulan Menikah Ada 52 Laki-Laki 32 SMA 7 Tahun 6 Bulan Menikah Ada 53 Laki-Laki 31 SMA 8 Tahun 5 Bulan Lajang Tidak Ada 54 Laki-Laki 31 SMA 8 Tahun 11 Bulan Menikah Ada 55 Laki-Laki 31 SMA 8 Tahun 11 Bulan Menikah Ada 56 Laki-Laki 32 Diploma 6 Tahun 3 Bulan Lajang Tidak Ada 57 Laki-Laki ? SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 58 Laki-Laki 25 Diploma 2 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 59 Laki-Laki 25 Sarjana 6 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 60 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 10 Bulan Lajang Tidak Ada 61 Laki-Laki 23 SMA 2 Tahun 8 Bulan Lajang Tidak Ada 62 Laki-Laki 31 SMA 9 Tahun Menikah Ada 63 Laki-Laki 28 SMA 1 Tahun 10 Bulan Lajang Tidak Ada 64 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 65 Perempuan 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 66 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 67 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 68 Laki-Laki ? SMA 1 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki 31 SMA 1 Bulan Menikah Ada 60 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 61 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 8 Bulan Lajang Tidak Ada 62 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 63 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 64 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 65 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 66 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 67 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 68 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada	43		31	SMA	1 Tahun	Menikah	Ada
46Laki-Laki20Diploma2 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada47Laki-Laki30Diploma6 Tahun 3 BulanMenikahAda48Perempuan39Diploma6 Tahun 4 BulanMenikahAda49Laki-Laki24SMA3 Tahun 7 BulanLajangTidak Ada50Laki-Laki28SMA3 Tahun 10 BulanLajangAda51Laki-Laki30SMA3 Tahun 2 BulanMenikahAda52Laki-Laki32SMA7 Tahun 6 BulanMenikahAda53Laki-Laki31SMA8 Tahun 5 BulanLajangTidak Ada54Laki-Laki24SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki31SMA3 Tahun 11 BulanMenikahAda56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki20SMA1 Ta	44	Laki-Laki	28	Diploma	5 Tahun 6 Bulan	Menikah	Ada
47 Laki-Laki 30 Diploma 6 Tahun 3 Bulan Menikah Ada 48 Perempuan 39 Diploma 6 Tahun 4 Bulan Menikah Ada 49 Laki-Laki 24 SMA 3 Tahun 7 Bulan Lajang Tidak Ada 50 Laki-Laki 28 SMA 3 Tahun 10 Bulan Lajang Ada 51 Laki-Laki 30 SMA 3 Tahun 2 Bulan Menikah Ada 52 Laki-Laki 32 SMA 7 Tahun 6 Bulan Menikah Ada 53 Laki-Laki 31 SMA 8 Tahun 5 Bulan Lajang Tidak Ada 54 Laki-Laki 24 SMA 4 Bulan Lajang Tidak Ada 55 Laki-Laki 31 SMA 3 Tahun 11 Bulan Menikah Ada 56 Laki-Laki 32 Diploma 6 Tahun 3 Bulan Lajang Tidak Ada 57 Laki-Laki ? SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 58 Laki-Laki 25 Diploma 2 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 59 Laki-Laki 25 Sarjana 6 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 60 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 10 Bulan Lajang Tidak Ada 61 Laki-Laki 23 SMA 2 Tahun 8 Bulan Lajang Tidak Ada 62 Laki-Laki 28 SMA 5 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 63 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 8 Bulan Lajang Ada 64 Laki-Laki 21 SMA 9 Tahun Menikah Ada 65 Perempuan 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 66 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 8 Bulan Lajang Ada 67 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 68 Laki-Laki ? SMA 1 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki ? SMA 1 Bulan Menikah Ada 60 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 61 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 62 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 63 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 64 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 65 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 66 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 67 Perempuan 30 Diploma 7 Tahun 6 Bulan Menikah Ada 68 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada	45	Laki-Laki	36	SMA	9 Tahun	Menikah	Ada
48Perempuan39Diploma6 Tahun 4 BulanMenikahAda49Laki-Laki24SMA3 Tahun 7 BulanLajangTidak Ada50Laki-Laki28SMA3 Tahun 10 BulanLajangAda51Laki-Laki30SMA3 Tahun 2 BulanMenikahAda52Laki-Laki32SMA7 Tahun 6 BulanMenikahAda53Laki-Laki31SMA8 Tahun 5 BulanLajangTidak Ada54Laki-Laki24SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki31SMA3 Tahun 11 BulanMenikahAda56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda65Perempuan30Diploma7 Tahun 6 Bulan<	46	Laki-Laki	20	Diploma	2 Tahun 1 Bulan	Lajang	Tidak Ada
49 Laki-Laki 24 SMA 3 Tahun 7 Bulan Lajang Ada 50 Laki-Laki 28 SMA 3 Tahun 10 Bulan Lajang Ada 51 Laki-Laki 30 SMA 3 Tahun 2 Bulan Menikah Ada 52 Laki-Laki 32 SMA 7 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 53 Laki-Laki 31 SMA 8 Tahun 5 Bulan Lajang Tidak Ada 54 Laki-Laki 24 SMA 4 Bulan Lajang Tidak Ada 55 Laki-Laki 31 SMA 3 Tahun 11 Bulan Menikah Ada 56 Laki-Laki 32 Diploma 6 Tahun 3 Bulan Lajang Tidak Ada 57 Laki-Laki ? SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 58 Laki-Laki ? SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 59 Laki-Laki 25 Diploma 2 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 59 Laki-Laki 25 Sarjana 6 Tahun 6 Bulan Lajang Tidak Ada 60 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 10 Bulan Lajang Tidak Ada 61 Laki-Laki 23 SMA 2 Tahun 8 Bulan Lajang Tidak Ada 62 Laki-Laki 31 SMA 9 Tahun Menikah Ada 63 Laki-Laki 28 SMA 5 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 64 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 8 Bulan Lajang Ada 65 Perempuan 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 66 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 67 Perempuan 30 Diploma 7 Tahun 6 Bulan Menikah Ada 68 Laki-Laki ? SMA 1 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki ? SMA 1 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 60 Laki-Laki 31 SMA 9 Tahun Menikah Ada 61 Laki-Laki 31 SMA 1 Bulan Menikah Ada 62 Laki-Laki 31 SMA 1 Bulan Menikah Ada 63 Laki-Laki 31 SMA 1 Bulan Menikah Ada 64 Laki-Laki 31 SMA 1 Bulan Menikah Ada 65 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 66 Laki-Laki 31 SMA 1 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 67 Perempuan 30 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 68 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki 31 SMA 2 Tahun 8 Bulan Menikah Ada	47	Laki-Laki	30	Diploma	6 Tahun 3 Bulan	Menikah	Ada
50Laki-Laki28SMA3 Tahun 10 BulanLajangAda51Laki-Laki30SMA3 Tahun 2 BulanMenikahAda52Laki-Laki32SMA7 Tahun 6 BulanMenikahAda53Laki-Laki31SMA8 Tahun 5 BulanLajangTidak Ada54Laki-Laki24SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki31SMA3 Tahun 11 BulanMenikahAda56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan30Diploma9 Tahun 6 BulanMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 Tahun 6 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 Bulan <td>48</td> <td>Perempuan</td> <td>39</td> <td>Diploma</td> <td>6 Tahun 4 Bulan</td> <td>Menikah</td> <td>Ada</td>	48	Perempuan	39	Diploma	6 Tahun 4 Bulan	Menikah	Ada
51Laki-Laki30SMA3 Tahun 2 BulanMenikahAda52Laki-Laki32SMA7 Tahun 6 BulanMenikahAda53Laki-Laki31SMA8 Tahun 5 BulanLajangTidak Ada54Laki-Laki24SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki31SMA3 Tahun 11 BulanMenikahAda56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 Tahun MenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikah <td< td=""><td>49</td><td>Laki-Laki</td><td>24</td><td>SMA</td><td>3 Tahun 7 Bulan</td><td>Lajang</td><td>Tidak Ada</td></td<>	49	Laki-Laki	24	SMA	3 Tahun 7 Bulan	Lajang	Tidak Ada
52Laki-Laki32SMA7 Tahun 6 BulanMenikahAda53Laki-Laki31SMA8 Tahun 5 BulanLajangTidak Ada54Laki-Laki24SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki31SMA3 Tahun 11 BulanMenikahAda56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikah	50	Laki-Laki	28	SMA	3 Tahun 10 Bulan	Lajang	Ada
53Laki-Laki31SMA8 Tahun 5 BulanLajangTidak Ada54Laki-Laki24SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki31SMA3 Tahun 11 BulanMenikahAda56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanMenikahAda70Laki-Laki31Diploma9 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajang </td <td>51</td> <td>Laki-Laki</td> <td>30</td> <td>SMA</td> <td>3 Tahun 2 Bulan</td> <td>Menikah</td> <td>Ada</td>	51	Laki-Laki	30	SMA	3 Tahun 2 Bulan	Menikah	Ada
54Laki-Laki24SMA4 BulanLajangTidak Ada55Laki-Laki31SMA3 Tahun 11 BulanMenikahAda56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada70Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	52	Laki-Laki	32	SMA	7 Tahun 6 Bulan	Menikah	Ada
55Laki-Laki31SMA3 Tahun 11 BulanMenikahAda56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	53	Laki-Laki	31	SMA	8 Tahun 5 Bulan	Lajang	Tidak Ada
56Laki-Laki32Diploma6 Tahun 3 BulanLajangTidak Ada57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	54	Laki-Laki	24	SMA	4 Bulan	Lajang	Tidak Ada
57Laki-Laki?SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	55	Laki-Laki	31	SMA	3 Tahun 11 Bulan	Menikah	Ada
58Laki-Laki25Diploma2 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki2SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	56	Laki-Laki	32	Diploma	6 Tahun 3 Bulan	Lajang	Tidak Ada
59Laki-Laki25Sarjana6 Tahun 6 BulanLajangTidak Ada60Laki-Laki21SMA1 Tahun 10 BulanLajangTidak Ada61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	57	Laki-Laki	?	SMA	1 Tahun 1 Bulan	Lajang	Tidak Ada
60 Laki-Laki 21 SMA 1 Tahun 10 Bulan Lajang Tidak Ada 61 Laki-Laki 23 SMA 2 Tahun 8 Bulan Lajang Ada 62 Laki-Laki 31 SMA 9 Tahun Menikah Ada 63 Laki-Laki 28 SMA 5 Tahun 1 Bulan Menikah Ada 64 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 8 Bulan Lajang Ada 65 Perempuan 31 Diploma 9 Tahun Menikah Ada 66 Laki-Laki 21 SMA 1 Bulan Menikah Ada 67 Perempuan 30 Diploma 7 Tahun 6 Bulan Menikah Ada 68 Laki-Laki ? SMA 1 Tahun Lajang Tidak Ada 69 Laki-Laki 31 Diploma 9 Tahun 8 Bulan Menikah Ada 69 Laki-Laki 31 SMA 1 Tahun Lajang Tidak Ada 70 Laki-Laki 31 SMA 2 Tahun 2 Bulan Menikah Ada 71 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada 71 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 1 Bulan Menikah Ada	58	Laki-Laki	25	Diploma	2 Tahun 6 Bulan	Lajang	Tidak Ada
61Laki-Laki23SMA2 Tahun 8 BulanLajangAda62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	59	Laki-Laki	25	Sarjana	6 Tahun 6 Bulan	Lajang	Tidak Ada
62Laki-Laki31SMA9 TahunMenikahAda63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	60	Laki-Laki	21	SMA	1 Tahun 10 Bulan	Lajang	Tidak Ada
63Laki-Laki28SMA5 Tahun 1 BulanMenikahAda64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	61	Laki-Laki	23	SMA	2 Tahun 8 Bulan	Lajang	Ada
64Laki-Laki20SMA1 Tahun 8 BulanLajangAda65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	62	Laki-Laki	31	SMA	9 Tahun	Menikah	Ada
65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	63	Laki-Laki	28	SMA	5 Tahun 1 Bulan	Menikah	Ada
65Perempuan31Diploma9 TahunMenikahAda66Laki-Laki21SMA1 BulanMenikahAda67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	64	Laki-Laki	20	SMA	1 Tahun 8 Bulan	Lajang	Ada
67Perempuan30Diploma7 Tahun 6 BulanMenikahAda68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	65	Perempuan	31	Diploma	9 Tahun		Ada
68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	66	Laki-Laki	21	SMA	1 Bulan	Menikah	Ada
68Laki-Laki?SMA1 TahunLajangTidak Ada69Laki-Laki31Diploma9 Tahun 8 BulanMenikahAda70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	67	Perempuan	30	Diploma	7 Tahun 6 Bulan	Menikah	Ada
70Laki-Laki31SMA2 Tahun 2 BulanMenikahAda71Laki-Laki20SMA1 Tahun 1 BulanLajangTidak Ada	68	Laki-Laki	?	SMA	1 Tahun	Lajang	Tidak Ada
71 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada	69	Laki-Laki	31	Diploma	9 Tahun 8 Bulan	Menikah	Ada
71 Laki-Laki 20 SMA 1 Tahun 1 Bulan Lajang Tidak Ada	-			•			
3 5	71	Laki-Laki	20	SMA	1 Tahun 1 Bulan	Lajang	Tidak Ada
72   Lakı-Lakı   30   Sarjana   10 Tahun   Menikah   Ada	72	Laki-Laki	30	Sarjana	10 Tahun	Menikah	Ada
73 Laki-Laki 24 SMA 2 Tahun 3 Bulan Lajang Ada	-						
							Tidak Ada
75 Laki-Laki 31 Sarjana 1 Tahun 7 Bulan Lajang Ada	-						

76	Laki-Laki	29	Sarjana	1 Tahun 1 Bulan	Lajang	Tidak Ada
77	Laki-Laki	25	Sarjana	2 Tahun 11 Bulan	Lajang	Ada
78	Laki-Laki	26	Diploma	4 Tahun 8 Bulan	Lajang	Tidak Ada
79	Laki-Laki	27	SMA	2 Tahun 6 Bulan	Lajang	Tidak Ada
80	Laki-Laki	29	Diploma	7 Tahun 3 Bulan	Menikah	Ada
81	Laki-Laki	41	Sarjana	7 Tahun 8 bulan	Lajang	Tidak Ada
82	Laki-Laki	25	Diploma	4 Tahun 4 Bulan	Lajang	Tidak Ada
83	Laki-Laki	25	Diploma	3 Tahun 2 Bulan	Lajang	Tidak Ada
84	Laki-Laki	24	Sarjana	1 Tahun 7 Bulan	Lajang	Tidak Ada
85	Laki-Laki	23	Sarjana	2 Tahun 2 Bulan	Lajang	Tidak Ada
86	Laki-Laki	28	Diploma	4 Tahun 9 Bulan	Lajang	Tidak Ada
87	Laki-Laki	30	SMA	5 Tahun 1 Bulan	Menikah	Ada
88	Perempuan	26	Diploma	3 Tahun 6 Bulan	?	?
89	Laki-Laki	?	Sarjana	7 Tahun	Menikah	Ada

# LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

#### TABULASI SKOR SKALA JOB INSECURITY

No.												]	Nom	or Ite	m										Total
NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	52
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	54
3	1	1	1	1	4	1	2	4	4	1	1	1	4	4	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	48
4	1	1	1	1	4	1	2	4	4	1	1	1	4	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	1	45
5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	53
6	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	47
7	1	4	3	1	4	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	48
8	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	58
9	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	4	3	2	4	1	4	2	3	1	4	2	3	4	1	59
10	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	55
11	2	3	1	3	2	2	2	4	2	2	2	3	4	1	2	3	4	1	2	4	3	3	3	3	61
12	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	58
13	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	52
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	73
15	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	53
16	2	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	52
17	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	61
18	1	2	1	1	4	1	1	3	3	1	1	1	1	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	2	44
19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	48
20	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	69
21	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	1	1	1	58

22	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	56
23	2	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	52
24	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	56
25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	52
26	1	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	54
27	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	45
28	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	45
29	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	53
30	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	42
31	1	4	1	1	4	1	3	3	4	1	1	1	3	4	4	3	3	3	1	4	1	1	2	1	55
32	1	4	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	3	69
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
35	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	56
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
37	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	42
38	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	52
39	1	2	1	1	4	1	1	3	3	2	2	1	1	3	4	4	4	2	1	2	3	1	1	2	50
40	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	55
41	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	49
42	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	46
43	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	50
44	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	55
45	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	52

														,				,			,				
46	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	4	1	1	1	42
47	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	59
48	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	79
49	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
50	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	43
51	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	51
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	64
53	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	58
54	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	63
55	2	4	2	2	4	4	4	1	1	3	2	3	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	71
56	1	2	2	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	1	2	1	61
57	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	4	2	1	2	1	1	2	1	46
58	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	43
59	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	53
60	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	43
61	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	53
62	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	52
63	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	66
64	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	36
65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
66	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	52
67	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
68	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	54
69	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	53

70	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	58
71	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	51
72	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	61
73	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	54
74	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	55
75	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	1	1	2	3	66
76	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	50
77	2	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	42
78	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	54
79	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	56
80	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	58
81	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
82	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	54
83	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	58
84	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	55
85	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	56
86	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	60
87	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	65
88	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	63
89	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50

#### TABULASI SKOR SKALA LOCUS OF CONTROL Faktor Internal

No.     No.				1		ornal	ıııı			
1         22         2	No.	1	1	_		1	10	21	22	Total
2         1         1         1         1         1         1         1         1         22         2         2         2         24         24         4         2         -2         2         2         2         2         2         2         24         24         4         2         -2         2         2         2         2         2         2         24         4         2         -2         2         2         2         2         2         2         24         5         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         2         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1 <td< td=""><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>2.4</td></td<>	1									2.4
3         1         1         1         1         -2         2         2         2         24           4         2         -2         2         2         2         2         2         24           5         1         1         1         1         -2         2         2         2         24           6         1         -1         1         1         1         1         2         1         23           7         2         2         1         2         2         -1         2         2         28           8         2         2         -1         1         1         1         2         2         21           9         2         -2         1         1         -2         1         2         2         21           10         1         -1         1         -1         1         1         1         1         2										
4         2         -2         2         -2         2         2         2         2         24           5         1         1         1         1         -2         2         2         2         24           6         1         -1         1         1         1         1         2         1         23           7         2         2         1         2         2         -1         2         2         24           8         2         2         -1         1         1         1         2 <td< td=""><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></td<>										
5         1         1         1         1         -2         2         2         2         24           6         1         -1         1         1         1         1         2         1         23           7         2         2         1         2         2         -1         2         2         28           8         2         2         -1         1         1         1         1         2         2         21           9         2         -2         1         1         -2         1         2         2         21           10         1         -1         1         -1         1         1         1         1         2         2         21           11         2         -1         -1         1         2         1         1         -1         20         1										
6         1         -1         1         1         1         1         1         2         1         2         2         -1         2         1         1         2         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         2		2	-2	2	2	-2		2		
7         2         2         1         2         2         -1         2         2         28           8         2         2         -1         1         1         1         1         2         25           9         2         -2         1         1         -2         1         2         2         21           10         1         -1         1         -1         1         1         1         1         2         2         21           11         2         -1         -1         1         2         1         1         -1         20         1         1         -1         20         1         1         -1         20         1         1         -1         1         2	-	1	1	1	1	-2	2	2	2	
8         2         2         -1         1         1         1         1         2         25           9         2         -2         1         1         -2         1         2         2         21           10         1         -1         1         -1         1         1         1         1         2         2         21           11         2         -1         -1         1         2         1         1         -1         20           12         1         -1         1         2         1         1         -1         20           12         1         -1         1		1	-1	1	1	1	1	2	1	
9         2         -2         1         1         -2         1         2         2         21           10         1         -1         1         -1         1         1         1         1         20           11         2         -1         -1         1         2         1         1         -1         20           12         1         -1         1         2         1         1         -1         20         2         25           13         1         -1         2         2         2		2	2	1	2	2	-1	2	2	
10         1         -1         1         -1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         20           11         2         -1         -1         1         2         1         1         -1         20           12         1         -1         1         2         1         1         2         2         25           13         1         -1         1	8	2	2	-1	1	1	1	1	2	25
11         2         -1         -1         1         2         1         1         -1         20           12         1         -1         1         2         1         1         2         2         25           13         1         -1         1 <td< td=""><td>9</td><td>2</td><td>-2</td><td>1</td><td>1</td><td>-2</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td><td>21</td></td<>	9	2	-2	1	1	-2	1	2	2	21
12         1         -1         1         2         1         1         2         2         25           13         1         -1         1 <td>10</td> <td>1</td> <td>-1</td> <td>1</td> <td>-1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>20</td>	10	1	-1	1	-1	1	1	1	1	20
13         1         -1         1	11	2	-1	-1	1	2	1	1	-1	20
14         1         1         -1         1         -1         -1         1 <td>12</td> <td>1</td> <td>-1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>25</td>	12	1	-1	1	2	1	1	2	2	25
15         1         -1         1	13	1	-1	1	1	1	1	1	1	22
16         2         1         1         1         -1         1         1         1         23           17         -1         1 <td>14</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>-1</td> <td>1</td> <td>-1</td> <td>-1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>18</td>	14	1	1	-1	1	-1	-1	1	1	18
17         -1         1	15	1	-1	1	1	1	1	1	1	22
18         2         2         2         2         2         2         2         32           19         1         1         1         1         -1         -1         1         -1         18           20         1         2         1         2         1         1         1         1         26           21         2         -1         2         2         -1         -1         1         1         2         22           22         1         1         1         -1         -1         1         1         2         22           23         2         1         1         1         -1         -1         1         1         1         23           24         1         1         1         -1         -1         -1         1         1         1         18           25         2         1         1         1         -2         1         1         2         2         2           26         2         -1         1         2         2         1         2         2         2         2         2         2         2         <	16	2	1	1	1	-1	1	1	1	23
19       1       1       1       1       -1       -1       1       1       -1       18         20       1       2       1       2       1       1       1       1       26         21       2       -1       2       2       -1       -1       1       1       2       22         22       1       1       1       1       -1       1       1       1       2       22         23       2       1       1       1       -1       1       1       1       23         24       1       1       1       -1       -1       -1       1	17	-1	1	1	1	1	1	1	1	22
20     1     2     1     2     1     1     1     1     1     26       21     2     -1     2     2     -1     -1     1     1     2     22       22     1     1     1     1     -1     1     1     1     22       23     2     1     1     1     -1     1     1     1     1     23       24     1     1     1     -1     -1     -1     1     1     1     18       25     2     1     1     1     -2     1     1     2     23       26     2     -1     1     2     2     1     2     2     2       27     1     1     1     2     1     1     2     2     2     2       28     1     1     1     2     1     1     2     2     2     2       29     2     -1     2     2     1     1     2     2     2       30     1     2     2     2     2     1     2     2     30       31     2     2     2     2     1     2 <td>18</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>32</td>	18	2	2	2	2	2	2	2	2	32
21       2       -1       2       2       -1       -1       1       2       22         22       1       1       1       1       -1       1       1       1       22         23       2       1       1       1       -1       -1       1       1       1       23         24       1       1       1       -1       -1       -1       1       1       1       18         25       2       1       1       1       -2       1       1       2       23         26       2       -1       1       2       2       1       2       2       2         27       1       1       1       2       1       1       2       2       2       2         28       1       1       1       2       1       1       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       2       3       3       3       3       3       3       3       3       3       3       3 <td>19</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>-1</td> <td>-1</td> <td>1</td> <td>-1</td> <td>18</td>	19	1	1	1	1	-1	-1	1	-1	18
22       1       1       1       1       1       1       1       1       22         23       2       1       1       1       1       1       1       1       1       23         24       1       1       1       1       -1       -1       1       1       1       18         25       2       1       1       1       -2       1       1       2       23         26       2       -1       1       2       2       1       2       2       2         27       1       1       1       2       1       1       2       2       2       2         28       1       1       1       2       1       1       2       2       2       2         29       2       -1       2       2       1       1       2       2       2       2         30       1       2       2       2       1       2       2       2       3         31       2       2       2       2       1       2       2       1       30         32       2<	20	1	2	1	2	1	1	1	1	26
23     2     1     1     1     -1     1     1     1     23       24     1     1     1     -1     -1     -1     1     1     18       25     2     1     1     1     -2     1     1     2     23       26     2     -1     1     2     2     1     2     2     27       27     1     1     1     2     1     1     2     2     27       28     1     1     1     2     1     1     2     2     27       29     2     -1     2     2     1     1     2     2     27       30     1     2     2     2     2     1     2     2     2       30     1     2     2     2     2     1     2     2     30       31     2     2     2     2     1     2     2     1     30       32     2     -1     1     2     1     -1     2     1     2       33     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     1     20	21	2	-1	2	2	-1	-1	1	2	22
24     1     1     1     -1     -1     -1     1     1     18       25     2     1     1     1     -2     1     1     2     23       26     2     -1     1     2     2     1     2     2     27       27     1     1     1     2     1     1     2     2     27       28     1     1     1     2     1     1     2     2     27       29     2     -1     2     2     1     1     2     2     27       30     1     2     2     2     2     1     2     2     2       31     2     2     2     2     1     2     2     30       31     2     2     2     2     1     2     2     1     30       32     2     -1     1     2     1     -1     2     1     2       33     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     1       34     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     1     20  <	22	1	1	1	1	-1	1	1	1	22
25         2         1         1         1         -2         1         1         2         23           26         2         -1         1         2         2         1         2         2         27           27         1         1         1         2         1         1         2         2         27           28         1         1         1         2         1         1         2         2         27           29         2         -1         2         2         1         1         2         2         27           30         1         2         2         2         2         1         2         2         27           30         1         2         2         2         1         2         2         30           31         2         2         2         2         1         2         2         1         30           32         2         -1         1         2         1         -1         2         1         2         2         1         23           33         -1         -1         1         1<	23	2	1	1	1	-1	1	1	1	23
26     2     -1     1     2     2     1     2     2     27       27     1     1     1     2     1     1     2     2     27       28     1     1     1     2     1     1     2     2     27       29     2     -1     2     2     1     1     2     2     27       30     1     2     2     2     2     1     2     2     2     30       31     2     2     2     2     1     2     2     1     30       32     2     -1     1     2     1     -1     2     1     23       33     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     20       34     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     1     20	24	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	18
27         1         1         1         2         1         1         2         2         27           28         1         1         1         2         1         1         2         2         27           29         2         -1         2         2         1         1         2         2         27           30         1         2         2         2         1         2         2         27           30         1         2         2         2         1         2         2         30           31         2         2         2         2         1         2         2         30           32         2         -1         1         2         1         -1         2         1         23           33         -1         -1         1         1         1         1         1         1         1         20           34         -1         -1         1         1         1         1         1         1         1         1         20	25	2	1	1	1	-2	1	1	2	23
27         1         1         1         2         1         1         2         2         27           28         1         1         1         2         1         1         2         2         27           29         2         -1         2         2         1         1         2         2         27           30         1         2         2         2         2         1         2         2         30           31         2         2         2         2         1         2         2         1         30           32         2         -1         1         2         1         -1         2         1         23           33         -1         -1         1         1         1         1         1         1         20           34         -1         -1         1         1         1         1         1         1         1         20	26	2	-1	1	2		1	2		27
28     1     1     1     2     1     1     2     2     27       29     2     -1     2     2     1     1     2     2     27       30     1     2     2     2     2     1     2     2     2       31     2     2     2     2     1     2     2     1     30       32     2     -1     1     2     1     -1     2     1     23       33     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     20       34     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     20	27	1	1	1	2		1	2	2	27
29     2     -1     2     2     1     1     2     2     27       30     1     2     2     2     2     1     2     2     2     30       31     2     2     2     2     1     2     2     1     30       32     2     -1     1     2     1     -1     2     1     23       33     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     20       34     -1     -1     1     1     1     1     1     1     1     20	28	1	1	1	2	1			2	27
30     1     2     2     2     2     1     2     2     30       31     2     2     2     2     1     2     2     1     30       32     2     -1     1     2     1     -1     2     1     23       33     -1     -1     1     1     1     1     1     1     20       34     -1     -1     1     1     1     1     1     1     20	29									
31     2     2     2     2     1     2     2     1     30       32     2     -1     1     2     1     -1     2     1     23       33     -1     -1     1     1     1     1     1     1     20       34     -1     -1     1     1     1     1     1     1     20	30									
32     2     -1     1     2     1     -1     2     1     23       33     -1     -1     1     1     1     1     1     1     20       34     -1     -1     1     1     1     1     1     1     20										
33 -1 -1 1 1 1 1 1 20 34 -1 -1 1 1 1 1 1 1 20	-									
34 -1 -1 1 1 1 1 1 20	-									
	34									
	35	1	-1	1	1	-1	-1	1	-1	16

36	1	-1	1	1	1	1	1	1	22
37	-1	-1	2	1	2	1	2	-1	21
38	-1	-1	1	1	1	1	1	1	20
39	1	1	1	1	1	1	1	1	24
40	1	1	1	-1	-1	1	1	1	20
41	1	1	2	1	1	2	2	1	27
42	2	-1	1	1	1	1	2	2	25
43	-1	-1	-1	1	-1	1	1	1	16
44	1	-1	1	1	1	1	2	-1	21
45	2	1	1	1	-2	1	1	2	23
46	2	-1	2	2	2	1	2	2	28
47	1	-1	1	-1	-1	1	1	1	18
48	-2	2	2	2	-1	1	2	1	23
49	1	1	1	-1	1	1	1	1	22
50	-1	1	2	2	1	1	2	2	26
51	-1	-1	-1	1	-1	1	1	1	16
52	-1	1	1	1	-1	1	1	1	20
53	1	1	1	1	-1	1	1	1	22
54	1	1	1	1	-1	1	1	1	22
55	1	1	1	2	-2	2	-1	-1	19
56	2	2	1	2	1	1	1	2	28
57	1	2	1	2	-1	1	2	2	26
58	1	-1	1	1	2	1	1	1	23
59	2	2	2	2	2	1	2	1	30
60	1	-1	1	1	2	1	1	1	23
61	1	1	1	1	-1	1	1	1	22
62	1	1	1	2	1	1	1	-1	23
63	1	1	1	1	1	1	1	1	24
64	2	1	2	2	1	2	2	2	30
65	1	1	1	1	1	1	1	1	24
66	1	-1	1	1	1	1	1	1	22
67	-1	1	1	1	1	1	2	2	24
68	2	1	2	2	1	2	2	2	30
69	1	1	2	-1	-1	-1	1	1	19
70	-1	1	1	1	-1	1	1	1	20
71	1	2	2	1	1	2	2	1	28
72	1	1	1	-1	-1	-1	-1	1	16
73	1	1	2	2	2	2	1	2	29
74	1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	16

75	1	2	1	-1	-1	1	2	1	22
76	1	1	1	1	1	1	1	1	24
77	-1	2	1	-1	2	1	2	2	24
78	-1	1	-1	-1	1	1	1	-1	16
79	1	1	1	1	1	1	1	1	24
80	1	-1	1	1	1	1	1	1	22
81	-1	1	1	2	1	1	1	1	23
82	-1	-1	-1	-1	1	1	1	1	16
83	1	-1	1	1	-1	-1	1	-1	16
84	-1	1	-1	-1	1	1	-1	1	16
85	-1	1	1	1	1	1	-1	-1	18
86	1	-1	1	1	-1	1	-1	1	18
87	1	1	1	1	1	1	1	1	24
88	1	-1	-1	1	1	-1	-1	1	16
89	1	-1	1	2	1	1	2	2	25

Faktor Powerful Others

				tor Pa			ers		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
No.			Pe	owerfi	ıl Oth	ers			Total
110.	3	8	11	13	15	17	20	22	Total
1	-1	1	-1	-1	1	1	-1	1	16
2	1	1	2	1	1	-1	-1	-1	19
3	-1	1	-2	-1	-1	-1	1	-1	11
4	-2	2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	4
5	-1	1	-1	-1	-1	-1	1	-2	11
6	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	1	14
7	-2	1	-2	-1	2	1	-1	1	15
8	1	1	-1	1	-1	-1	1	1	18
9	2	-1	1	2	-1	-1	1	-2	17
10	-1	-1	-1	-1	-1	1	1	1	14
11	-2	1	2	-2	-1	2	2	-1	17
12	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-2	1	8
13	-1	-1	-1	1	-1	-1	1	-1	12
14	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	10
15	-1	-1	-1	1	-1	-1	1	-1	12
16	-1	1	-2	1	-1	1	1	1	17
17	1	1	-1	1	1	1	1	1	22
18	-2	2	-2	-1	2	-1	2	2	18
19	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	8
20	1	1	1	1	-2	-1	-1	-1	15
21	2	1	2	1	1	1	2	-1	25
22	-1	1	-1	-1	-1	1	-1	1	14
23	-1	1	-2	1	-1	1	1	1	17
24	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	16
25	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	8
26	-1	-1	-1	-1	1	1	-1	1	14
27	-1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	14
28	-1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	14
29	-1	1	-1	1	1	-1	-1	-1	14
30	-1	-1	-1	1	1	-1	-2	-1	11
31	2	1	1	1	1	1	2	1	26
32	-1	1	-1	1	-1	-1	1	1	16
33	-1	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1	10
34	-1	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1	10
35	-1	1	-1	2	1	-1	1	-1	17
36	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	10

37 -1 -1 -1 -1 2 -1 1	13
38 -1 -1 -1 -1 1 -1 -1 -1	10
39 -1 1 -1 -1 1 2 1	17
40 -1 -1 -1 -1 1 -1 -1	10
41 -1 -1 -1 -1 1 1 1	14
42 -1 -2 -2 -1 -2 -1 -1 -1	5
43 -1 1 -1 -1 -1 -1 -1 -1	10
44 -1 1 -1 -1 -2 -1 -2 -1	8
45 -1 -1 -1 -1 -1 -1 -1 -1	8
46 -1 2 2 1 -1 1 1 1	22
47 -1 -1 -1 -1 -1 1 -1	10
48 -2 2 -1 1 -2 -1 -1 -2	10
49 -1 -1 -1 -1 -1   -1   1   -1	10
50 2 2 -1 1 1 -1 1 -1	20
51 -1 1 -1 -1 -1 -1 -1	10
52 -1 1 -1 -1 -1 1 -1	12
53 -1 1 -1 -1 -1 -1 -1	10
54 -1 1 -1 1 -1 1 -1 1 -1	14
55 -2 -1 -2 2 -2 -2 -2 -2	5
56 2 1 1 1 1 2 -1 2	25
57 -2 -1 -2 1 1 -1 -2 -2	8
58 -2 1 -1 -1 -1 -2 1 1	12
59 -1 -1 -1 1 -2 -1 -1 1	11
60 -2 1 -1 -1 -1 -2 1 1	12
61 -1 -1 -1 -1 1 1 1	14
62 -1 1 -1 1 -1 -1 -1 -1	12
63 1 1 1 -1 -1 1 1 1	20
64 -2 -1 -1 -2 1 -1 -1 -1	8
65 1 -1 -1 1 -1 -1 -1	12
66 -1 -1 -1 -1 -1 -1 1	10
67 1 2 -1 1 -1 1 -1 1	19
68 1 1 1 2 2 1 -1 2	25
69 -1 1 1 1 -1 -1 1 1	18
70 1 -1 -1 -1 -1 1 -1	12
71 1 -1 1 1 1 1 -1 1	20
72 -1 1 1 1 1 -1 1 1	20
73 1 1 -1 1 -2 -1 1 1	17
74 -1 1 -1 1 -1 1 -1	14
75 -2 1 -1 -1 2 -2 -1 1	13

76	-1	-1	-1	1	-1	1	1	1	16
77	1	1	1	2	-2	-1	1	1	20
78	1	-1	1	1	-1	1	1	-1	18
79	1	1	-1	1	1	1	1	1	22
80	1	-1	1	1	-1	-1	-1	-1	14
81	-1	-1	-1	1	1	1	-1	1	16
82	1	1	-1	1	-1	-1	1	-1	16
83	-1	-1	1	1	1	-1	1	-1	16
84	1	1	-1	1	-1	1	-1	1	18
85	-1	-1	-1	1	1	-1	1	-1	14
86	1	-1	-1	1	1	-1	-1	-1	14
87	1	1	1	2	2	2	1	1	27
88	-1	1	-1	1	-1	-1	-1	1	14
89	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	7

#### **Faktor** Chance

No.		l								
1         -1         1         1         1         -1         -1         1         1         2         -1         1         1         1         23         3         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -2         -1         1         -2         8         8         4         -2         -2         -2         -2         -2         -2         0         5         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -2         9         6         1         -1 </th <th>No.</th> <th>2</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th>1.4</th> <th>1.0</th> <th>2.4</th> <th>Total</th>	No.	2					1.4	1.0	2.4	Total
2         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           3         -1         -1         -1         -1         -1         -2         -1         1         -2         8           4         -2         -2         -2         -2         -2         -2         -2         0           5         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -2         -2         -2         -2         -2         0										10
3         -1         -1         -1         -1         -2         -1         1         -2         8           4         -2         -2         -2         -2         -2         -2         -2         -2         0           5         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -2         -2         -2         -2         -2         9           6         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         14           7         -1         1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         12         -2         14           8         1         -1         1         -1 <td></td>										
4         -2         -2         -2         -2         -2         -2         -2         -2         9           5         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -2         9           6         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         1         -1         14           7         -1         1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         14           8         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         12         -2         -1         12         -2         13           10         -1         1         1         1         1         1         -1         -1         18         11         -1         -2         -2         -1         -1         -1         18         11         -1										
5         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -2         9           6         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         14           7         -1         1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         14           8         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         12         -2         13           10         -1         1         1         1         1         1         -1         -1         -1         18           11         1         2         2         -1         2         -2         1         -2         19           12         -1         -1         -1         2         -2         -1         -1         -2         19           12         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1										
6         1         -1         1         -1         -1         -1         1         1         -1         14           7         -1         1         1         -1	-									
7         -1         1         1         -1         12         -2         13           10         -1         1         1         1         1         1         1         -1         -1         -1         18           11         1         2         -2         -1         2         -2         1         -2         19           12         -1         -1         -1         1         1         -1         -1         -2         19           13         -1         1         -1         -1         2         -2         -1         -1         -2         9           13         -1         1         -1										
8         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1										
9         -2         -1         2         -2         -1         1         2         -2         13           10         -1         1         1         1         1         1         -1         -1         18           11         1         2         2         -1         2         -2         1         -2         19           12         -1         -1         -1         2         -2         -1         -1         -2         19           13         -1         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -2         9           13         -1         1         -1										
10         -1         1         1         1         1         -1         -1         -1         18           11         1         2         2         -1         2         -2         1         -2         19           12         -1         -1         -1         2         -2         -1         -1         -2         9           13         -1         1         -1         1         -1         1         -1										
11         1         2         2         -1         2         -2         1         -2         19           12         -1         -1         -1         2         -2         -1         -1         -2         9           13         -1         1         -1         1         -1         1         -1         -1         14           14         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         9           15         -1         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         14           16         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           17         1         -1         -1         1         1         1         1         23           17         1         -1         -1         1         1         1         1         22         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2										
12         -1         -1         -1         2         -2         -1         -1         -2         9           13         -1         1         -1         1         -1         1         -1         -1         14           14         -1         1         -1         -1         -2         -1         -1         -1         9           15         -1         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         14           16         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           17         1         -1         -1         1         1         1         1         23           17         1         -1         -1         1         1         1         1         23           17         1         -1         -1         1         1         1         1         23           18         -2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2         2 <td< td=""><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></td<>										
13         -1         1         -1         1         -1         1         -1 <td>-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>	-									
14         -1         1         -1         -1         -2         -1         -1         -1         1         -1         1         -1 <td></td>										
15         -1         1         -1         1         -1         1         -1         1         -1         1         -1         1         -1         1         -1         -1         14           16         1         1         1         1         1         1         1         1         1         23           17         1         -1         -1         1         1         1         1         1         22         2	-									
16         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           17         1         -1         -1         1         1         1         1         1         20           18         -2         9         2         1         1         1         -1										
17         1         -1         -1         1         1         1         1         1         1         20           18         -2         9         2         1 </td <td></td>										
18         -2         2         2         2         2         2         2         2         28           19         -1         -1         -1         1         -1         1         -1         -1         12           20         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -2         9           21         1         1         -1         2         -2         -1         1         -1         -1         16           22         -1         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         12           23         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           24         -1         -1         1         -1         -1         1         1         -1         -1         12           25         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -2         9           26         1         -1         1         1         -1         -1         1         -2         15           28         1         -1 <td></td>										
19         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -1         12           20         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -2         9           21         1         1         -1         2         -2         -1         1         -1         16           22         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         16           22         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         12           23         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           24         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         12         23           24         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         12         2         9           26         1         -1         -1         1         -1         -1         1         -2         15         2         1         2         <										
20         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -2         9           21         1         1         -1         2         -2         -1         1         -1         16           22         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         12           23         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           24         -1         -1         1         -1         -1         1         1         1         23           24         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         12           25         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -2         9           26         1         -1         -1         2         -1         1         -1         -2         15           28         1         -1         1         1         -1         -1         1         -1         1         -1         -1         14           30         1         -1<										
21         1         1         -1         2         -2         -1         1         -1         16           22         -1         1         -1         1         -1         -1         -1         12           23         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           24         -1         -1         1         -1         -1         1         1         1         23           24         -1         -1         1         -1         -1         1         1         -1         -1         1         1         23         1         1         1         2         1         1         1         -1         -1         1         1         2         9         2         1         2         9         2         14         2         9         14         2         14         2         14         2         14         2         15         2         1         1         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1										
22         -1         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         12           23         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           24         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         12           25         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -2         9           26         1         -1         -1         2         -1         1         -1         -2         9           26         1         -1         1         1         -1         -1         -2         14           27         1         -1         1         1         -1         -1         1         -2         15           28         1         -1         1         1         -1         -1         1         2         19           29         -1         1         1         -1         -1         -1         1         -1         -1         14           30         1         -1         1         1	20			-1			-1		-2	
23         1         1         1         2         -1         1         1         1         23           24         -1         -1         -1         -1         1         -1         -1         12           25         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -2         9           26         1         -1         -1         2         -1         1         -1         -2         14           27         1         -1         1         1         -1         -1         1         -2         15           28         1         -1         1         1         -1         -1         1         2         19           29         -1         1         1         -1         -1         -1         1         -1         14           30         1         -1         1         1         -1         -1         -1         -1         14           31         2         2         1         2         1         2         1         -1         -1         -1         12           32         -1         1         -1		1		-1				1		
24       -1       -1       1       -1       -1       1       -1       -1       12         25       -1       -1       -1       1       -1       -1       -1       -2       9         26       1       -1       -1       2       -1       1       -1       -2       14         27       1       -1       1       1       -1       -1       1       -2       15         28       1       -1       1       1       -1       -1       1       2       19         29       -1       1       1       -1       -1       -1       1       1       -1       -1       14         30       1       -1       1       1       -1       -1       -1       -1       14         31       2       2       1       2       1       2       1       -1 </td <td></td> <td></td> <td></td> <td>-1</td> <td></td> <td>-1</td> <td>-1</td> <td></td> <td>-1</td> <td></td>				-1		-1	-1		-1	
25         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -2         9           26         1         -1         -1         2         -1         1         -1         -2         14           27         1         -1         1         1         -1         -1         1         -2         15           28         1         -1         1         1         -1         -1         1         2         19           29         -1         1         1         -1         -1         -1         1         -1         14           30         1         -1         1         1         -1         -1         -1         14           31         2         2         1         2         1         2         1         -1	23	1	1	1	2	-1	1		1	
26       1       -1       -1       2       -1       1       -1       -2       14         27       1       -1       1       1       -1       -1       1       1       -2       15         28       1       -1       1       1       -1       -1       1       2       19         29       -1       1       1       -1       -1       -1       1       -1       14         30       1       -1       1       1       -1       -1       -1       -1       14         31       2       2       1       2       1       2       1       -1	24	-1	-1	1	-1	-1	1	-1	-1	
27         1         -1         1         1         -1         -1         1         -2         15           28         1         -1         1         1         -1         -1         1         2         19           29         -1         1         1         -1         -1         -1         1         -1         14           30         1         -1         1         1         -1         -1         -1         -1         14           31         2         2         1         2         1         2         1         -1         -1         -1         26           32         -1         1         -1         -1         -1         1         -1         -1         12           33         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         8           34         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         10	25	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1	-2	
28     1     -1     1     1     -1     -1     1     2     19       29     -1     1     1     -1     -1     -1     1     1     -1     14       30     1     -1     1     1     -1     -1     -1     -1     14       31     2     2     1     2     1     2     1     -1     -1     14       31     2     2     1     2     1     2     1     -1     -1     -1     -1     26       32     -1     1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     12       33     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       34     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       35     -1     -1     -1     1     -1     -1     -1     -1     -1     10	26	1	-1	-1	2	-1	1	-1	-2	14
29     -1     1     1     -1     -1     -1     1     -1     14       30     1     -1     1     1     -1     -1     -1     -1     14       31     2     2     1     2     1     2     1     -1     -1     26       32     -1     1     -1     -1     -1     1     -1     -1     12       33     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       34     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       35     -1     -1     -1     1     -1     -1     -1     -1     10	27	1	-1	1	1	-1	-1	1	-2	15
30     1     -1     1     1     -1     -1     -1     -1     14       31     2     2     1     2     1     2     1     -1     -1     26       32     -1     1     -1     -1     -1     1     -1     -1     12       33     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       34     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       35     -1     -1     -1     1     -1     -1     -1     -1     10	28	1	-1	1	1	-1	-1	1	2	19
31     2     2     1     2     1     2     1     -1     -26       32     -1     1     -1     -1     -1     1     -1     -1     12       33     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       34     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       35     -1     -1     -1     1     -1     -1     -1     -1     10	29	-1	1	1	-1	-1	-1	1	-1	14
32     -1     1     -1     -1     -1     1     -1     -1     12       33     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       34     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       35     -1     -1     -1     1     -1     -1     -1     -1     10	30	1	-1	1	1	-1	-1	-1	-1	14
33     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       34     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       35     -1     -1     -1     1     -1     -1     -1     -1     10	31	2	2	1	2	1	2	1	-1	26
34     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       35     -1     -1     -1     1     -1     -1     -1     10	32	-1	1	-1	-1	-1	1	-1	-1	12
35 -1 -1 -1 1 -1 -1 -1 10	33	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	8
	34	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	8
36   -1   -1   1   1   -1   -1   1   -1   14	35	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	10
	36	-1	-1	1	1	-1	-1	1	-1	14

37         -1<
39         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         1         -1
40         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         1         1         -1         1         1         -1         -1         -1         1         -1         -1         1         -1
41         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         15           42         -1         1         -1
42         -1         1         -1 </td
43         -1<
44         -1         1         -1         -1         -2         -1         -2         -2         7           45         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -2         9           46         1         1         -1         -1         -1         -1         1         1         -1         14           47         -1         -1         -1         -1         1         1         1         -1         14           48         -2         2         -1         2         -2         1         -1         -2         13           49         -1         -1         1         -1         -1         -1         -1         12           50         -1         1         1         2         -1         -1         1         -2         16           51         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1
45         -1         -1         -1         1         -1 </td
46         1         1         -1         -1         -1         -1         1         -1         14           47         -1         -1         -1         1         1         1         1         1         16            48         -2         2         -1         2         -2         1         -1         -2         13           49         -1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         12           50         -1         1         1         2         -1         -1         1         -2         16           51         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         2         16           51         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -1         -1         1         1         -1         -1         1         14         2         16         14         1         1         -1         -1         1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1
47         -1         -1         -1         1
48         -2         2         -1         2         -2         1         -1         -2         13           49         -1         -1         1         -1         -1         -1         1         -1         12           50         -1         1         1         2         -1         -1         1         -2         16           51         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         -1
49         -1         -1         1         -1         -1         -1         1         1         1         1         -1
50         -1         1         1         2         -1         -1         1         -2         16           51         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         8           52         -1         -1         -1         1         1         -1         -1         -1         14           53         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         14           53         -1         -1         -1         1         -1         -1         -1         14           54         -1         -1         -1         1         1         -1         -1         14           55         -2         -1         -2         2         -2         -2         -2         -1         6           56         1         1         2         1         -1         1         1         -1         21         1         -1         1         -1         21         3         3         -1         -1         1         -1         -1         1         -1         -1         1         4         -1         -1         <
51         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         1         -1         -1         -1         14           52         -1         -1         -1         1         1         1         -1         -1         14           53         -1         -1         -1         1         1         -1         -1         14           54         -1         -1         -1         1         1         -1         -1         14           55         -2         -1         -2         2         -2         -2         -2         -1         6           56         1         1         2         1         -1         1         1         -1         21           57         -1         1         -1         1         -1         -1         1         -1         21         3           58         -1         -2         -1         -2         -1         1         1         -1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1
52         -1         -1         -1         1         1         1         -1         -1         14           53         -1         -1         -1         1         -1         1         -1         -1         12           54         -1         -1         -1         1         1         -1         -1         14           55         -2         -1         -2         2         -2         -2         -2         -1         6           56         1         1         2         1         -1         1         1         -1         21           57         -1         1         -1         1         -1         -1         1         -2         13           58         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           59         -1         -1         -1         1         -1         1         1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         1         -1         -1         1         1         1         1         1         1         1<
53         -1         -1         -1         1         -1         1         -1         -1         12           54         -1         -1         -1         1         1         1         -1         -1         14           55         -2         -1         -2         2         -2         -2         -2         -1         6           56         1         1         2         1         -1         1         1         -1         21           57         -1         1         -1         1         -1         -1         1         -2         13           58         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           59         -1         -1         -1         1         -1         1         -1         14         1         -1         14         1         -1         14         1         -1         -1         1         1         -1         -1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         1         -1
54         -1         -1         -1         1         1         1         -1         -1         14           55         -2         -1         -2         2         -2         -2         -2         -1         6           56         1         1         2         1         -1         1         1         -1         21           57         -1         1         -1         1         -1         -1         1         -2         13           58         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           59         -1         -1         -1         1         -1         1         -1         -1         8           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         1         10           62         1         1         1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1
55         -2         -1         -2         2         -2         -2         -2         -1         6           56         1         1         2         1         -1         1         1         -1         21           57         -1         1         -1         1         -1         -1         1         -2         13           58         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           59         -1         -1         -1         1         -1         1         1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           61         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1
56         1         1         2         1         -1         1         1         -1         21           57         -1         1         -1         1         -1         -1         1         -2         13           58         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           59         -1         -1         -1         1         1         1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           61         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         10           62         1         1         1         -1
57         -1         1         -1         1         -1         -1         1         -2         13           58         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           59         -1         -1         -1         1         1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           61         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         8           61         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         10           62         1         1         1         1         -1         -1         -1         -1         10           63         1         -1         1         -1
58         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           59         -1         -1         -1         1         -1         1         1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           61         -1         -1         -1         -1         -1         -1         -1         8           61         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         10           62         1         1         1         1         -1         -1         -1         -1         10           62         1         1         1         -1         -1         -1         -1         -1         20           63         1         -1         1         -1
59         -1         -1         -1         1         -1         1         -1         14           60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           61         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         10           62         1         1         1         1         -1         -1         -1         -1         20           63         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         12           64         -1         -1         1         -1
60         -1         -2         -1         -2         -1         1         -1         -1         8           61         -1         -1         -1         -1         -1         -1         1         10           62         1         1         1         1         -1         1         1         -1         20           63         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         -1         12           64         -1         -1         1         -1 <td< td=""></td<>
61       -1       -1       -1       -1       -1       -1       1       10         62       1       1       1       1       -1       1       1       -1       20         63       1       -1       1       -1       -1       -1       -1       -1       12         64       -1       -1       1       -1       -1       -1       -1       -1       -2       9         65       1       1       -1       1       -1       -1       -1       -1       -1       14         66       -1       -1       -1       -1       -1       -1       -1       8         67       -1       1       1       2       -1       2       1       -1       20         68       -1       -1       -1       -1       -1       1       1       14         69       -1       -1       1       -1       -1       -1       1       1       14
62         1         1         1         1         -1         1         1         -1         20           63         1         -1         1         -1         -1         -1         -1         12           64         -1         -1         1         -1
63       1       -1       1       -1       -1       -1       -1       -1       12         64       -1       -1       1       -1       -1       -1       -1       -2       9         65       1       1       -1       1       -1       -1       -1       -1       14         66       -1       -1       -1       -1       -1       -1       -1       -1       8         67       -1       1       1       2       -1       2       1       -1       20         68       -1       -1       -1       2       -1       -1       1       1       15         69       -1       -1       1       -1       -1       -1       1       14
64     -1     -1     1     -1     -1     -1     -1     -2     9       65     1     1     -1     1     -1     -1     -1     -1     14       66     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       67     -1     1     1     2     -1     2     1     -1     20       68     -1     -1     -1     2     -1     -1     1     1     15       69     -1     -1     1     -1     -1     -1     1     1     14
65     1     1     -1     1     -1     -1     -1     -1     14       66     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       67     -1     1     1     2     -1     2     1     -1     20       68     -1     -1     -1     2     -1     -1     1     1     15       69     -1     -1     1     -1     -1     -1     1     1     14
66     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     -1     8       67     -1     1     1     2     -1     2     1     -1     20       68     -1     -1     -1     2     -1     -1     1     1     15       69     -1     -1     1     -1     -1     -1     1     1     14
67     -1     1     1     2     -1     2     1     -1     20       68     -1     -1     -1     2     -1     -1     1     1     15       69     -1     -1     1     -1     -1     -1     1     1     14
68     -1     -1     -1     2     -1     -1     1     1     15       69     -1     -1     1     -1     -1     -1     1     1     14
69 -1 -1 1 -1 -1 1 1 14
70   -1   -1   1   1   -1   1   -1   14
71 -1 -1 1 1 2 1 1 -1 19
72 -1 -1 1 -1 -1 -1 1 1 14
73 -1 -1 1 -1 -1 1 -1 12
74 1 1 -1 -1 1 1 1 -1 18

76	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	10
77	1	-1	1	-1	2	-2	2	-2	16
78	-1	1	1	-1	1	1	-1	-1	16
79	1	-1	1	-1	-1	1	1	-1	16
80	1	1	-1	1	-1	-1	1	-1	16
81	1	1	1	-1	-1	1	-1	-1	16
82	-1	-1	1	-1	-1	1	1	1	16
83	1	-1	1	-1	1	1	1	-1	18
84	-1	1	1	-1	1	-1	-1	1	16
85	-1	1	-1	1	-1	1	-1	1	16
86	1	1	-1	1	-1	1	1	1	20
87	1	1	1	1	1	2	2	1	26
88	1	-1	1	-1	-1	1	-1	-1	14
89	-1	1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	9

#### TABULASI SKOR SKALA JOB INSECURITY ITEM VALID

No.												No	mor	Item										Total
NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	49
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	52
3	1	1	1	1	4	1	2	4	4	1	1	1	4	4	2	2	3	1	3	1	1	1	1	45
4	1	1	1	1	4	1	2	4	4	1	1	1	4	3	2	1	2	1	1	3	1	1	1	42
5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	51
6	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	44
7	1	4	3	1	4	1	1	4	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	46
8	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	55
9	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	4	3	2	4	4	2	3	1	4	2	3	4	1	58
10	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	53
11	2	3	1	3	2	2	2	4	2	2	2	3	4	1	3	4	1	2	4	3	3	3	3	59
12	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	56
13	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	49
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	69
15	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	50
16	2	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	50
17	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	58
18	1	2	1	1	4	1	1	3	3	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	40
19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	46
20	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	66
21	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	1	1	1	55

22	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	54
23	2	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	50
24	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	53
25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	49
26	1	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	51
27	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	1	1	2	42
28	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	1	1	2	42
29	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	50
30	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	39
31	1	4	1	1	4	1	3	3	4	1	1	1	3	4	3	3	3	1	4	1	1	2	1	51
32	1	4	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	3	67
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
35	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	54
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
37	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	39
38	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	49
39	1	2	1	1	4	1	1	3	3	2	2	1	1	3	4	4	2	1	2	3	1	1	2	46
40	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	53
41	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	46
42	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	44
43	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	3	48
44	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	52
45	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	49

46	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	4	1	1	1	39
47	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	56
48	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	75
49	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	53
50	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	41
51	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	3	49
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	61
53	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	55
54	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	60
55	2	4	2	2	4	4	4	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	70
56	1	2	2	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	1	2	1	59
57	1	4	2	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	4	2	1	2	1	1	2	1	43
58	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	40
59	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	50
60	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	40
61	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	51
62	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	1	1	1	49
63	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	63
64	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	34
65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
66	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
67	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
68	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	51
69	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	50

70	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	56
71	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	49
72	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	58
73	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	51
74	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	52
75	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	1	1	2	3	64
76	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	48
77	2	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	40
78	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	52
79	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	53
80	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	56
81	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
82	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	52
83	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	56
84	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	53
85	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	53
86	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	57
87	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	62
88	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	60
89	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48

# LAMPIRAN 4: HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA JOB INSECURITY

#### HASIL UJI VALIDITAS SKALA JOB INSECURITY

#### Correlations

	Correlations	
		VAR00025
VAR00001		.470**
	Correlation	.470
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00002		.255*
	Correlation	.233
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	89
VAR00003		.306**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	89
VAR00004		.315**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	89
VAR00005	Pearson Correlation	.219*
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	89
VAR00006	Pearson	C02**
	Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00007	Pearson	.577**
	Correlation	.577
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00008	Pearson Correlation	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00009	Pearson Correlation	.412**
	-	

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00010	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00011	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00012	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00013	Pearson Correlation	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00014	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00015	Pearson Correlation	.080
	Sig. (2-tailed)	.459
	N	89
VAR00016	Pearson Correlation	.340**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	89
VAR00017	Pearson Correlation	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00018	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89

VAR00019		.599**
	Correlation	.577
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00020	Pearson Correlation	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00021	Pearson Correlation	.241*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	89
VAR00022	Pearson Correlation	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00023	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00024	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
VAR00025	Pearson	1
	Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	89
	-	

<sup>\*\*.</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

<sup>\*.</sup> Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### HASIL UJI RELIABILITAS SKALA JOB INSECURITY

**Case Processing Summary** 

	-	N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

**Reliability Statistics** 

-	ſ
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.821	23

## LAMPIRAN 5: SURAT PENELITIAN