

**PERAN *LOCUS OF CONTROL* DALAM HUBUNGAN *JOB INSECURITY*  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA**

**Studi Kasus : Karyawan PLN Denpasar**

**Ni Made Noviarini<sup>1</sup>  
Putu Saroyeni<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
e-mail: niceivon@yahoo.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *locus of control* dalam hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 101 orang karyawan PLN terdiri dari karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis berdasarkan *General Linier Model (GLM)* dengan *Analisis Varian Univariat (ANOVA)*

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Namun bila memasukan peran *locus of control* dalam hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi dan kepuasan karyawan maka kelompok karyawan dengan *locus of control eksternal* dalam lingkungan *job insecurity* tinggi memiliki komitmen dengan kepuasan kerja yang paling rendah dibandingkan pada karyawan yang memiliki *locus of control internal*

Implikasi terhadap temuan dalam penelitian ini adalah agar perusahaan terus mengadakan tindakan penanganan mengenai pentingnya *job insecurity* dalam pekerjaan bagi karyawan. Perlu lebih sering diadakan pelatihan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan sehingga masing-masing karyawan yakin akan kemampuannya dalam bekerja. Melibatkan karyawan dalam membuat keputusan-keputusan akan membuat karyawan lebih merasa dirinya adalah bagian dari perusahaan.

Kata kunci : *locus of control*, *job insecurity*, komitmen organisasi, kepuasan kerja

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the role of locus of control in relation to job insecurity and organizational commitment and job satisfaction. The samples in this study were 101 employees of PLN (State-owned Power Company) consists of permanent employees and outsourced employees. Data analysis technique used is based on analysis of General Linear Model (GLM) with a Univariate Variance Analysis (ANAVA)*

*Results of this study indicate that there is no influence of job insecurity on organizational commitment and job satisfaction of employees. However, when entering the role of locus of control in relation job insecurity with organizational commitment and employee satisfaction then the group of employees with an external locus of control in an environment of high job insecurity has a commitment with the lowest job satisfaction, compared to employees who have an internal locus of control*

*Implications of the findings in this study are that the company continues to conduct response actions on the importance of job insecurity in employment of employees. It is necessary to carry out trainings more frequently to improve self-esteem of employees so that each employee is confident of his/her ability to work. Involving employees in making decisions will make employees feel as a part of the company.*

**Keywords:** *locus of control, job insecurity, organizational commitment, job satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Menghadapi arus globalisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu meningkatkan kinerja usahanya melalui manajemen yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat melakukan pekerjaan maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang (*front desk*, admin, *survey*, satpam, pencatat rekening, *cleaning servise*, tukang kebun) dipercayakan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “*outsourcing*”.

Seperti yang diketahui bahwa manusia memegang peranan yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena lewat hasil kerja manusia akan dihasilkan produk-produk yang berkualitas sehingga mampu bersaing dalam bisnis yang dijalankan. Dengan sumber daya manusia yang baik setiap organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif (Handoko, 2001). PLN adalah salah satu perusahaan yang juga menggunakan tenaga *outsourcing* dalam pengelolaan tenaga kerjanya.

Hasil dari wawancara dengan karyawan *outsourcing* PLN mengatakan bahwa ada beberapa keluhan yang disampaikan diantaranya mulai dari pembagian beban kerja karyawan *outsourcing* yang lebih berat ketimbang pegawai tetap, namun dengan bayaran lebih kecil. Hal ini dinilai menimbulkan rasa ketidakadilan. Keluhan lain, mengenai jenjang karir yang tidak jelas, karena nasib perpanjangan kontrak perusahaan *outsourcing* tersebut terbilang singkat sehingga banyak karyawan *outsourcing* yang tidak memiliki kepastian pada masa depannya, Menurut Ashford (1989) diketahui dampak dari *job insecurity* tersebut adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, *trust* organisasi yang rendah. Sementara *Locus Of Control* adalah karakteristik individu mengenai keyakinan masing-masing personal karyawan tentang kemampuan mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan diri karyawan tersebut dan pekerjaannya.

Oleh karena itu berdasarkan permasalahan fenomena yang terjadi dilingkungan PLN, menarik untuk diteliti mengenai peran *locus of control* dalam hubungan *job insecurity* dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Job Insecurity* berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi karyawan di PLN Denpasar, Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan di PLN Denpasar, Untuk mengetahui perbedaan efek *job insecurity* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. PLNDenpasar pada kelompok karyawan dengan *locus of control* internal dibandingkan kelompok karyawan dengan *locus of control* eksternal, Untuk mengetahui efek *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (persero) pada kelompok karyawan dengan *locus of control* internal dibandingkan kelompok karyawan dengan *locus of control* eksternal.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran dalam merumuskan kebijakan yang berhubungan *outsourcing* karyawan dan dalam pengembangan SDM untuk mencapai komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang baik

Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini dapat memberikan informasi sejauh mana kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi ditinjau dari perbedaan *locus of control* dan *job insecurity* sehingga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan praktis bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan atau keputusan bagi pengembangan perusahaan atau organisasi.

Bagi karyawan hasil penelitian dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman mengenai komitmen organisasi melalui perbedaan *locus of control*,

sehingga karyawan setidaknya mampu mengaplikasikan semua potensi kreativitasnya dalam pekerjaan dan mampu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat bekerja.

### **Kajian Pustaka**

Tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan tersebut, yang diperoleh melalui perusahaan penyedia tenaga kerja (Damanik, 2006).

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Allen dan Meyer (1990)

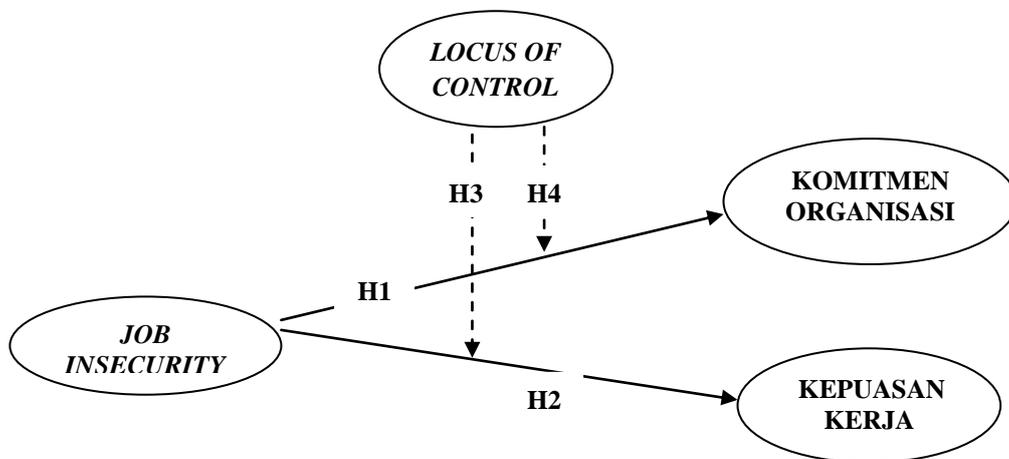
### **Kerangka Konseptual Penelitian**

Menurut penelitian yang dilakukan Forbes (dalam Asford, 1989) bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan.

Hasil dari penelitian Christina (2009) yang berjudul hubungan *locus of control* dengan komitmen organisasi menyatakan bahwa orang yang memiliki *locus of control* internal, komitmen organisasi karyawan lebih tinggi

dibandingkan orang yang memiliki *locus of control* eksternal. Penelitian ini juga menemukan bahwa *locus of control* internal secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi secara total, maupun secara parsial untuk setiap dimensi komitmen organisasi.

Dengan adanya fenomena diatas kerangka berpikir dan konsep penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun berdasarkan pemikiran mengenai efek dari *Job Insecurity* terhadap komitmen dan kepuasan kerja dalam hubungannya dengan *locus of control*. Dalam bentuk model konseptual dapat dilihat pada gambar berikut :



### Hipotesis Penelitian

**H1** Dalam kondisi *job insecurity* yang tinggi, komitmen organisasi karyawan lebih rendah dibandingkan dalam kondisi *job insecurity* yang rendah.

**H2** Dalam kondisi *job insecurity* yang tinggi, kepuasan karyawan lebih rendah dibandingkan dalam kondisi *job insecurity* rendah

**H3** Komitmen organisasi karyawan dengan *locus of control internal* tinggi dan *job insecurity* yang rendah lebih tinggi dibandingkan dengan komitment organisasi karyawan yang *locus of control internal* rendah dan *job insecurity* yang tinggi

**H4** Kepuasan kerja karyawan dengan *locus of control internal* tinggi dan *job insecurity* yang rendah lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan karyawan yang *locus of control internal* rendah dan *job insecurity* yang tinggi.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, terdiri atas variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y1) dan kepuasan kerja (Y2) serta Variabel independen yaitu *Job insecurity* (X1), *Locus of control* (X2)

Sampel penelitian ini adalah karyawan PLN berjumlah 101 orang. Dalam melakukan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan metode *non probability sampling*, dimana dalam teknik ini jumlah atau ukuran sampel disesuaikan dengan masalah dan tujuan dari penelitian. Spesifikasi metode *non probability sampling* yang digunakan peneliti adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang telah ditentukan kriterianya dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria subyek yang dipakai adalah pegawai PLN Denpasar yang berstatus karyawan tetap sebanyak 66 dan pegawai PLN Denpasar yang berstatus karyawan *outsourcing* bidang pekerjaan utama sebanyak 35 (karyawan *outsourcing* yang berehadapan langsung dengan pelanggan) dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 101 responden.

Penelitian diawali dengan pengisian data diri yang dilakukan oleh karyawan kemudian dilanjutkan dengan mengukur level (tinggi-rendah) komitmen organisasi dan level (tinggi-rendah) kepuasan kerja karyawan dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan. Dilanjutkan dengan mengukur *job insecurity* dan *locus of control*. Diakhiri dengan ucapan terima kasih atas partisipasi responden.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan metode Model Linier Umum (*General Linier Model/GLM*). Model ini merupakan salah satu metode yang diterapkan menguji hipotesis nol bahwa beberapa kelompok sampel data mempunyai nilai/skor rata-rata yang sama menyatakan penerapan prosedur *General Linier Model (GLM) Univariat*, SPSS, mempunyai tujuan untuk melakukan pengujian hipotesis tentang: 1) sifat homogenitas 2) perbedaan atau kesamaan semua parameter rerata-sel yang ditinjau 3) perbedaan beberapa pasangan parameter rerata-sel tertentu 4) pengaruh faktor-utama dan faktor-interaksi terhadap variabel respon, terutama yang tidak dapat diuji dengan menerapkan prosedur *One-Way ANOVA*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hipotesis pertama

Hasil analisis (Tabel 1) menunjukkan koefisien determinasi (*R Square*) atau  $R^2 = 0.928$  yang mempunyai pengertian bahwa model faktorial dapat menjelaskan 92.8% dari varian (atau variasi) variable respon yang ditinjau.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Dengan Menerapkan Model ANOVA dengan *Dependent Variable* Komitmen Organisasi**

<i>Source</i>	<i>Type III Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Squares</i>	<i>F</i>	<i>sig</i>	<i>Partial Eta Squared</i>
---------------	--------------------------------	-----------	---------------------	----------	------------	----------------------------

Intercept	Hypothesis	124839.904	1	124839.904	12.91	.173	.928
	Error	9669.296	1	9669.296 <sup>b</sup>	1		
Level_JI	Hypothesis	9565.141	1	9565.141	1.030	.495	.507
	Error	9290.510	1	9290.510 <sup>c</sup>			
Level_LOC	Hypothesis	9669.296	1	9669.296	1.041	.494	.510
	Error	9290.510	1	9290.510 <sup>c</sup>			
Level_JI*Level_LOC	Hypothesis	9290.510	1	9290.510	148.0	.000	.607
	Error	6024.927	96	62.760 <sup>d</sup>	33		

Sumber : SPSS 13

Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1 untuk variable *job insecurity* terhadap komitmen organisasi adalah: nilai statistic uji-*F*, yaitu  $F_0 = 1.030$  dengan  $db=1/96$  dan nilai- $p = 4.95$ , maka  $H_0$  diterima pada taraf keyakinan  $\alpha = 0,05$ . Dari nilai statistik yang ditunjukkan dapat diambil kesimpulan bahwa level *job insecurity* tidak signifikan terhadap variable komitmen organisasi

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa walaupun karyawan itu memiliki status sebagai karyawan permanen tidak menjamin komitmen kepada perusahaan tinggi, hal ini bisa saja disebabkan oleh karna karyawan sudah merasa aman dan memiliki status yang jelas. Perusahaan tidak dapat sewaktu-waktu memberhentikan karyawan permanen dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini diduga, juga dipengaruhi oleh adanya perbedaan persepsi mengenai *job insecurity* pada karyawan PLN baik itu yang *outsourcing* ataupun karyawan permanen.

### Hipotesis kedua

Hasil analisis (Tabel 5.14) menunjukkan koefisien determinasi (*R Square*) atau  $R^2 = 0.926$  yang mempunyai pengertian bahwa model faktorial dapat menjelaskan 92.6% dari varian (atau variasi) variable respon yang ditinjau.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Dengan Menerapkan Model ANAVA dengan *Dependent Variable* Kepuasan Kerja**

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Squares	F	sig	Partial Eta Squared
--------	-------------------------	----	--------------	---	-----	---------------------

Intercept	Hypothesis	32330.206	1	32330.206	12.52	.175	.926
	Error	2580.882	1	2580.882 <sup>b</sup>	7		
Level_JI	Hypothesis	2513.177	1	2513.177	1.236	.466	.553
	Error	2033.064	1	2033.064 <sup>c</sup>			
Level_LOC	Hypothesis	2580.882	1	2580.882	1.269	.462	.559
	Error	2033.064	1	2033.064 <sup>c</sup>			
Level_JI*Level_LOC	Hypothesis	2033.064	1	2033.064	255.0	.000	.727
	Error	765.110	96	7.970 <sup>d</sup>	93		

Sumber : SPSS 13

Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 2 untuk variable *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah: nilai statistic uji-*F*, yaitu  $F_0 = 1.236$  dengan  $db = 1/96$  dan nilai- $p = 4.66$ , maka  $H_0$  diterima pada taraf keyakinan  $\alpha = 0,05$ . Dari nilai statistik yang ditunjukkan dapat diambil kesimpulan bahwa level *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap variable kepuasan kerja

Artinya bahwa pada karyawan PLN baik itu yang non permanen (*outsourcing*) atau karyawan yang permanen, variabel *job insecurity* yang terdiri dari beberapa indikator yang dapat mengancam keamanan karyawan sekalipun tidak mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Temuan ini didukung pula oleh hasil temuan Kinnunen (2000) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Hipotesis Ketiga

**Tabel 3**  
**Interpretasi Descriptive Statistics Pengaruh Job Insecurity dan Locus Of Control terhadap Komitmen Organisasi**

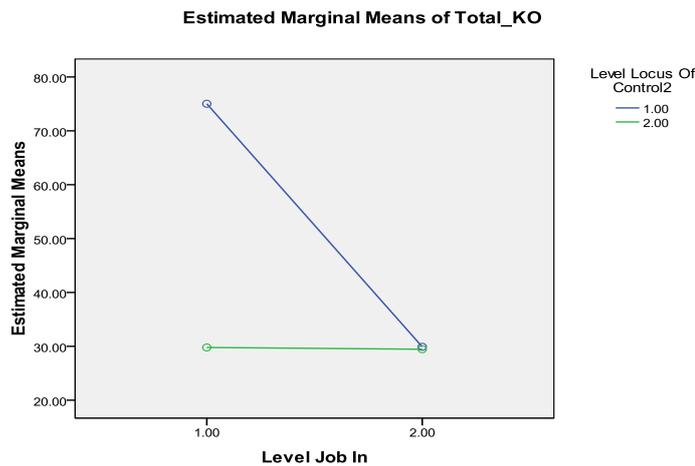
Komitmen Organisasi (KO)	Locus Of Control (LOC)			
	Rendah (1)	Tinggi (2)	Total	
Job Insecurity (JI)	Rendah (1)	Kelompok 1.1 $\mu = 75.025$ N = 40	Kelompok 1.2 $\mu = 29.785$ N = 14	<b>A</b> $\mu = 63.296$ N = 54
	Tinggi (2)	Kelompok 2.1 $\mu = 29.909$ N = 11	Kelompok 2.2 $\mu = 29.457$ N = 35	<b>B</b> $\mu = 29.565$ N = 46
	Total	<b>C</b> $\mu = 65.294$ N = 51	<b>D</b> $\mu = 29.551$ N = 49	<b>E</b> $\mu = 47.780$ N = 100

Sumber : SPSS 13

Analisis deskriptif untuk variable *job insecurity* dan *locus of control* terhadap komitmen organisasi yang masing-masing mempunyai dua tingkat perlakuan yakni level tinggi dan rendah. Hasil yang ditunjukkan tabel 3 adalah (kelompok 1.1  $\mu=75.025$  dan kelompok 1.2  $\mu=29.909$ ) > (kelompok 1.2  $\mu=29.785$  dan kelompok 2.2  $\mu=29.457$ )

Pada gambar 1 digambarkan bahwa karyawan yang memiliki *job Insecurity* tinggi dan *locus of control* external(tinggi) komitmen organisasinya lebih rendah dibanding dengan karyawan yang memiliki level *Job insecurity* rendah dan *locus of control* rendah

Artinya bahwa pada perusahaan ini karyawan yang memiliki *locus of control internal*, yaitu karyawan yang memiliki keyakinan bahwa prestasi kerja dan imbalan kerja yang dicapai ditentukan oleh upaya individu, bukan oleh faktor lain. Karyawan yang memiliki *locus control eksternal* yaitu karyawan yang memiliki keyakinan tentang hasil pencapaian suatu tujuan, tidak ada hubungannya dengan keterlibatan atau perilaku seseorang, tetapi karena adanya kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan, atau kontrol dari orang lain yang berkuasa atau bahkan nasib dan takdir.



**Gambar 1**  
*Estimated Marginal Means of Komitmen Organisasi*

#### Hipotesis Keempat

Analisis deskriptif untuk variable *job insecurity* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja yang masing-masing mempunyai dua tingkat perlakuan yakni level tinggi dan rendah. Hasil yang ditunjukkan tabel 4 adalah (kelompok 1.1  $\mu=37.850$  dan (kelompok 1.2  $\mu=15.727$ ) > (kelompok 1.2  $\mu=15.571$  dan kelompok 2.2  $\mu=14.400$ )

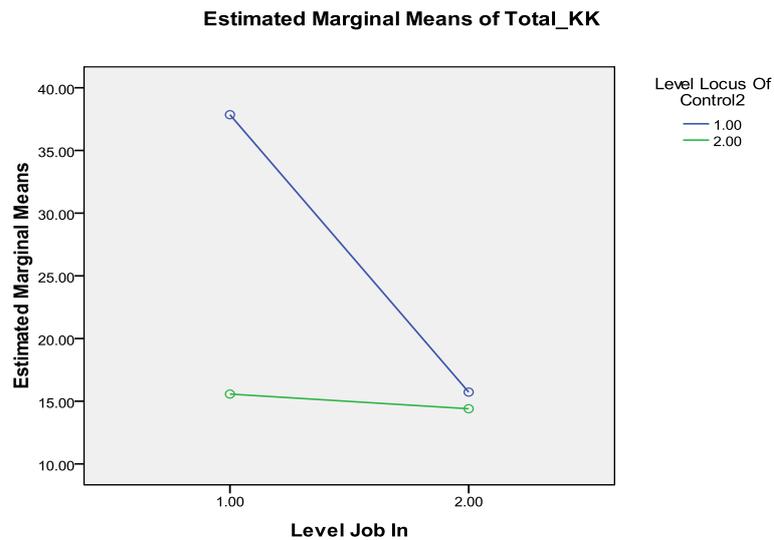
**Tabel 4**  
**Interpretasi Descriptive Statistics Pengaruh Job Insecurity dan Locus Of Control terhadap Kepuasan kerja**

Kepuasan Kerja (KK)		Locus Of Control (LOC)		
		Rendah (1)	Tinggi (2)	Total
Job Insecurity (JI)	Rendah (1)	Kelompok 1.1 $\mu = 37.850$ N = 40	Kelompok 1.2 $\mu = 15.571$ N = 14	<b>A</b> $\mu = 32.074$ N = 54
	Tinggi (2)	Kelompok 2.1 $\mu = 15.727$ N = 11	Kelompok 2.2 $\mu = 14.400$ N = 35	<b>B</b> $\mu = 14.714$ N = 46
	Total	<b>C</b> $\mu = 33.078$ N = 51	<b>D</b> $\mu = 14.734$ N = 49	<b>E</b> $\mu = 11.638$ N = 100

Sumber : SPSS 13

Pada gambar 2 digambarkan bahwa karyawan yang memiliki *job Insecurity* tinggi dan *locus of control* external(tinggi) komitmen organisasinya lebih rendah dibanding dengan karyawan yang memiliki level *Job insecurity* rendah dan *locus of control* rendah.

Seseorang dengan internal *locus of control* cenderung melihat tantangan sebagai kesempatan untuk belajar. Sebaliknya, seseorang dengan *external locus of control* akan mengabaikan tantangan karena mereka merasa bahwa belajar tidak akan berdampak pada diri mereka. Jika seseorang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya maka hal ini akan menyebabkan seseorang tersebut berusaha keras sampai tujuannya tercapai yang pada akhirnya akan membentuk perilaku positif yang nantinya membuat individu merasakan kepuasan terhadap apa yang telah dilakukannya. Namun apabila keyakinan yang dimiliki oleh seseorang cenderung tidak kuat maka akan mengurangi usahanya bila menemui masalah, kemungkinan akan mudah putus selanjutnya menyerah terhadap pekerjaan. Karyawan seperti ini tidak akan mengalami kepuasan karena dia tidak yakin atas apa yang dikerjakannya.



**Gambar 2**  
*Estimated Marginal Means of Kepuasan Kerja*

### **Implikasi Penelitian**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan permanen maupun *outsourcing* sama-sama tidak berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, namun bagi karyawan *outsourcing*, pekerjaan merupakan hal yang penting. Karena itu hendaknya pimpinan harus bisa menghindari ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan karyawan kontrak, dimana hal tersebut akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dengan memberikan rasa aman kepada karyawan permanen dan *outsourcing*, Oleh karena itu pimpinan harus mampu membuat kebijakan agar karyawan kontrak merasa nyaman dalam bekerja tanpa perlu ada kekhawatiran. Penting bagi manajemen PLN untuk mengkaji ulang kebijakan kontrak kerja *outsourcing* karena kepuasan kerja yang

rendah dan komitmen yang rendah terbukti menunjukkan adanya kinerja yang rendah yaitu terbukti dengan keluhan yang lebih banyak dari karyawan.

Kondisi *insecure* juga bisa dipicu oleh perbedaan gaji antara permanen dan tidak permanen, sehingga ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan persepsi *securitas* karyawan non permanen. Perusahaan juga harus memiliki manajemen kinerja dengan terukur, perpanjangan kontrak harus jelas, persyaratan perpanjangan kontrak harus jelas sehingga karyawan non permanen mempersiapkan diri apakah ia diperpanjang atau tidak.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, maka simpulan penelitian ini adalah, tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi artinya bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak mempengaruhi komitmen karyawan bekerja pada organisasi, tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja artinya bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja pada organisasi, hasil menyimpulkan bahwa kelompok karyawan dengan *locus of control internal* dan efek *job insecurity* rendah memiliki komitmen organisasi karyawan lebih tinggi dibandingkan pada kelompok karyawan dengan *locus of control* eksternal, hasil menyimpulkan bahwa kelompok karyawan dengan *locus of control internal* efek *job insecurity* rendah memiliki kepuasan kerja karyawan lebih tinggi dibandingkan pada kelompok karyawan dengan *locus of control* eksternal.

Saran yang bisa diberikan kepada perusahaan diantaranya adalah hendaknya perusahaan mengkaji ulang sistem pemberian imbalan yang seimbang antara gaji dan insentif peningkatan prestasi kerja, sesuai undang-undang gaji pokok yang harus diterima 75% dari standard gaji, upaya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dari masing-masing individu dengan indikator prestasi yang jelas dan kontrak kerja yang jelas dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, Melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan-keputusan agar karyawan juga merasa memiliki perusahaan.

Ditemukan keterbatasan penelitian ini adalah dalam penyebaran kuisisioner. tidak dapat langsung bertatap muka dengan responden karena peraturan perusahaan, namun dalam penyebaran kuisisioner peneliti dibantu oleh karyawan pada bagian *Human Resources Departement*. Hal ini mungkin akan mempengaruhi keakuratan data yang diperoleh, responden tidak diawasi langsung oleh peneliti saat mengisi kuisisioner, Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job insecurity* seperti faktor dari organisasi maupun karakteristik individual lainnya yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut lagi untuk menyempurnakan dan memperkuat penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Allen J, Meyer IP, 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational psychology

- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). *Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test*. Academy of Management Journal
- Brown, U.J. and Gaylor, K.P. (2002). Organizational Commitment in Higher Education. <http://www.midwestacademy.org/proceedings/2002/papers/Brown.doc>.
- Christina (2009). *Hubungan Locus of Control Dengan Komitmen Organisasi Dosen Universitas Widyatama*
- Greenglass, E. R., Burke, R. dan Fiksenbaum, L., (2002), "Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses", Stress News
- Greenhalg, L & Rosenbaltt, Z (1984). Job Insecurity : *Toward conceptuall clarity*. Academy of management Review.
- Handoko. T. Hani , 2001, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, cetakan kedua belas, Yogyakarta: BPFE
- Jessica Irene. 2008. *Hubungan antara occupational self-efficacy dan job insecurity pada tenaga kerja outsourcing*. Universitas Indonesia.
- Khandelwal, Shalini; Dhar, Upinder. 2003. *Locus of Control and Hierarchyas Determinants of Organizational Commitment in the Banking Industry*. Hawaii International Conference On Business, Proceedings Submission
- Kinnunen, U, Mauno, S., Natti, J & Happonen, M. 2000. *Organizational antecedents and outcomes of job insecurity : A longitudinal study in three organizational in Finland*. Journal of Organizational Behaviour
- Marini Purwanto, 2001. *Pengaruh Role Conlict, Role Ambiguity dan Job insecurity terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Nurika Restu Ningdiah, 2012 *pengaruh locus of control terhadap Hubungan komitmen profesional dan kepuasan kerja Akuntan pendidik journal*
- PLN, 2008. *Penyelenggaraan World Class Srevice*. PT PLN (Persero) Distribusi Bali
- Rotter J.B., (1966) *Genaralized Expectancies for Internal Versus External control of Reinforcement*. Pshycological Monographs