

# PERAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA HUBUNGAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Studi Kasus Karyawan Kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Chairul Umam

[Chairulumam1995@gmail.com](mailto:Chairulumam1995@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: [bhp@umy.ac.id](mailto:bhp@umy.ac.id)

## INTISARI

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan analisis peran variabel *locus of control* sebagai variabel yang memoderasi hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Adapun subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 46 responden. Penelitian ini menggunakan software SPSS 16.0 dengan teknik analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada karyawan kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diperoleh hasil yang menunjukkan variabel *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan variabel *locus of control* mampu memoderasi dengan menguatkan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Job Insecurity, Locus of Control, dan Turnover Intention.*

## ABSTRACT

*This research was conducted at Muhammadiyah University Yogyakarta with analysis of role of locus of control variable as a variable that moderate job insecurity relationship to turnover intention. The subject of this study is all contract employees at the University of Muhammadiyah Yogyakarta, amounting to 46 respondents. This study uses SPSS 16.0 software with Moderated Regression Analysis (MRA) analysis technique.*

*Based on the research that has been done on the contract employee at Muhammadiyah University of Yogyakarta, the result showed that job insecurity variable has a significant negative effect on turnover intention and locus of control variable can moderate by strengthening the influence of job isecurity toward turnover intention.*

**Keywords:** *Job Insecurity, Locus of Control, and Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Persaingan antar organisasi di era globalisasi sekarang ini sangat ketat dan tajam, sehingga sumber daya manusia yang menjadi aspek penting di dalamnya dituntut untuk mampu mengembangkan kompetensi yang terdapat dalam diri mereka. Akan tetapi, sumber daya manusia yang diperlukan organisasi saat ini tidak hanya sumber daya manusia yang mumpuni pada kompetensinya saja, mereka juga dituntut dengan pemilahan perusahaan pada sumber daya manusia yang memiliki psikologis yang baik. Psikologis yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang mampu mengontrol emosional mereka yang dapat disebabkan oleh berbagai permasalahan baik faktor yang berasal dari individual karyawan sendiri maupun faktor eksternal dari organisasi.

Menurut Harnoto (2002, dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) menyatakan bahwa alasan yang menyebabkan timbulnya kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Harninda (1999) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mengungkapkan *turnover intention* adalah keinginan berpindah kerja karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Maka dari itu, dari kedua pendapat Harnoto dan Harninda dapat disimpulkan bahwa definisi dasar *turnover intention* adalah keinginan berpindah kerja karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

Keinginan berpindah kerja karyawan menurut Mobley dkk 1978 (dalam Halimah, Fathoni dan

Minarsih, 2016) disebabkan oleh berbagai faktor yang dialami karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah. Seorang karyawan mengalami kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan pekerjaan karyawan tersebut. Kondisi kerja karyawan yang dimaksud bisa berupa jenis ataupun durasi pekerjaan yang sedang dialami karyawan. Jenis ataupun durasi pekerjaan karyawan yang tidak menentu akan menyebabkan perasaan tidak aman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Mobley dkk (1978) (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) menyebutkan dampak dari perasaan tidak aman yang dialami karyawan akan berakibat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah. Maka dari itu perasaan terancam yang dimiliki seorang karyawan dikarenakan kontrak kerja ataupun *job feature* akan berdampak kepada kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah sehingga menyebabkan karyawan tersebut memiliki keinginan pindah kerja dari perusahaan tempat dia bekerja, maka *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* seperti penelitian terdahulu yang sudah dilakukan Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016).

Greenbalgh dan Rossenblatt (1984) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) adalah orang pertama yang mengemukakan teori *job insecurity* yang artinya adalah keadaan seorang karyawan dengan ketidakberdayaan yang dirasakannya untuk mempertahankan keberlangsungan kerjanya di tengah situasi kerja yang terancam. Ancaman yang

menyebabkan perasaan tidak berdaya karyawan disebabkan oleh situasi kerja karyawan yang tidak menentu. Jenis pekerjaan yang bersifat sementara yang akan membuat karyawan mengalami perasaan *job insecurity*. Perasaan tidak aman yang dialami karyawan menurut Bryson dan Harvey (2000) mengkategorikannya menjadi dua jenis, pertama, rasa tidak aman yang subjektif. Kategori subjektif adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Rasa tidak aman subjektif terbilang sulit untuk diamati dikarenakan indikatornya berupa perasaan tidak aman dari karyawan itu sendiri. Kedua adalah objektif, indikator dari rasa tidak aman yang bersifat objektif umumnya berasal dari kebijakan perusahaan yang akhirnya akan berdampak pada timbulnya rasa tidak aman karyawan.

Teori *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966 (dalam Ayudiaty 2010) yang mengungkapkan bahwa *locus of control* adalah variabel kepribadian yang diartikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Seorang individual yang mampu mengendalikan setiap peristiwa yang dialaminya dengan kepercayaan bahwa dirinyalah yang mengontrol keadaan tersebut bisa dikatakan individu tersebut memiliki *locus of control* yang baik. *Variabel locus of control* menurut Rotter (dalam Fitrohusadi 2015) dibagi menjadi dua jenis, yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *Internal locus of control* adalah keyakinan individu

bahwa setiap keberhasilan yang dicapai itu merupakan hasil dari kerja kerasnya dalam arti hanya kemampuan dirinya sendirilah yang menjadi faktor penentu keberhasilannya. Jenis yang kedua, *eksternal locus of control* mempercayai faktor takdir, keberuntungan maupun kontribusi orang lain yang menjadi penentu pada setiap hal yang telah dicapai.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi ternama yang berlokasi di kota Yogyakarta adalah instansi pendidikan di bawah naungan organisasi Muhammadiyah. Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diketahui memiliki karyawan dengan sistem kerja kontrak. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak pada organisasi dapat memicu terjadinya *job insecurity* yang dialami karyawan sehingga akan berdampak pada keinginan mengundurkan diri karyawan dari organisasi tempat dia bekerja. Menurut Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) pengunduran diri yang dilakukan karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang rendah. Identifikasi sementara menunjukkan karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengalami kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah sehingga karyawan mengalami perasaan tidak aman yang berakibat terhadap pengunduran karyawan. Peneliti juga bermaksud mengulas variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi yang diharapkan mampu mengurangi angka pengunduran diri karyawan kontrak

Universitas Muhammadiyah  
Yogyakarta meskipun tetap  
diterapkannya sistem kerja kontrak.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover Intention*

*Turnover intention* menurut Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) adalah kecenderungan karyawan untuk pindah kerja dari pekerjaannya ke tempat kerja lainnya secara sukarela karena keinginannya sendiri.

### *Job Insecurity*

*Job insecurity* adalah perasaan tidak aman dalam bekerja yang dialami karyawan untuk terus melangsungkan pekerjaannya yang tengah mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ajiputra, 2015). Menurut Ashford dkk (1989) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mendefinisikan *job insecurity* sebagai tingkat perasaan terancam karyawan dan ketidakberdayaan untuk terus melangsungkan pekerjaannya.

### *Locus of Control*

Robbins dan Coulter (2010) mendefinisikan lokus kendali sebagai derajat setiap individu bahwa mereka percaya nasib mereka ditentukan oleh dirinya sendiri. Rotter dalam Kreitner dan Kinicki (2003) menjelaskan lokus kendali adalah orang-orang yang meyakini dirinya sendirilah yang mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya.

### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Mobley 1978 (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih 2016) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan seorang

karyawan yang ingin berpindah kerja ke tempat kerja yang lain dengan sukarela. Karyawan mempunyai keinginan untuk berhenti tentu didasari oleh sesuatu yang membuat karyawan tersebut tidak betah dalam bekerja. Beberapa faktor yang membuat timbulnya keinginan berpindah kerja karyawan bisa disebabkan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik karyawan sendiri (Mobley 1978 dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih 2016). Faktor-faktor tersebut menjadi faktor anteseden dari variabel *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh penurunan hipotesis yang pertama adalah:

H1: *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada studi kasus karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

### **Pengaruh *locus of control* sebagai variabel moderasi terhadap pengaruh hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention***

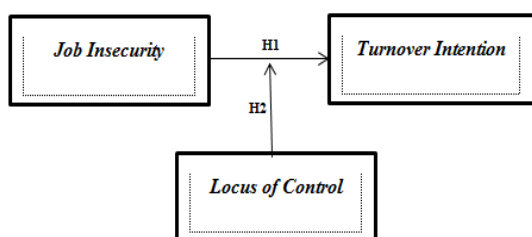
Peneliti menggunakan indikator *locus of control* dari Rotter (1992) dalam Pertiwi (2016) yang menyebutkan ada enam indikator untuk mengukur seseorang memiliki *locus of control* yang baik atau tidak. Tiga indikator pertama yang termasuk dalam dimensi internal *locus of control* harus dipenuhi karyawan agar mampu menghadapi masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak sampai melakukan *turnover intention*. Ketika seorang karyawan merasa dirinya mampu dan mau berusaha maka karyawan tersebut akan cenderung meyakini bahwa masalah terkait kontrak kerja ataupun *job feature* yang

berubah-ubah mampu diatasinya sehingga tidak perlu melakukan pengunduran diri dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *locus of control* internal cenderung aktif mencari informasi terkait permasalahan yang dihadapi terkait kontrak kerja agar mampu mendapatkan pekerjaan tetap di tempat kerjanya. Akan tetapi jika karyawan justru percaya pada nasib, bergantung pada orang lain dan hanya berdiam diri di zona nyamannya, maka karyawan akan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan masalah terkait kontrak kerja yang menyebabkan dirinya merasa tidak aman dalam bekerja. Maka karyawan harus meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan serta mau berusaha dan meyakini bahwa nasib akan pekerjaannya ditentukan oleh dirinya sendiri. Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh penurunan hipotesis yang kedua adalah:

H2: *Locus of control* mampu memoderasi positif dengan melemahkan hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## MODEL PENELITIAN

Model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODOLOGI PENELITIAN

### Sampel

Adapun sampel pada penelitian ini adalah karyawan kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi.

### Teknik Sampling

Penelitian dilakukan dengan menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui pihak pertama. Data primer pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melakukan kuisisioner variabel *job insecurity*, *turnover intention* dan *locus of control* pada subjek penelitian karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner yang diharapkan data yang diperoleh dapat dijaga validitasnya sehingga proses pengolahan data mampu berjalan baik. Penilaian pada kuisisioner ini menggunakan skala likert dengan lima skala saja dengan dimulai dari nilai terendah 1 (satu) sampai nilai tertinggi yaitu 5 (lima) (Sekaran, 2006).

### Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh variabel *locus of control*.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Penelitian ini terdiri dari 28 pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden sebanyak 39 untuk diuji kualitas instrumennya di *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil yang diperoleh dari uji validitas data dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
1	0,874	0,000	Valid
2	0,854	0,000	Valid
3	0,830	0,000	Valid
4	0,656	0,000	Valid
5	0,752	0,000	Valid
6	0,641	0,000	Valid
7	0,582	0,000	Valid
8	0,553	0,000	Valid
9	0,519	0,001	Valid
10	0,543	0,000	Valid
11	0,710	0,000	Valid
12	0,624	0,000	Valid
13	0,146	0,376	Tidak Valid
14	0,232	0,155	Tidak Valid
15	0,432	0,006	Valid
16	0,246	0,131	Tidak Valid
17	0,474	0,002	Valid
18	0,517	0,001	Valid
19	0,490	0,002	Valid
20	0,362	0,023	Valid
21	0,558	0,000	Valid
22	0,297	0,066	Tidak Valid
23	0,393	0,013	Valid
24	0,569	0,000	Valid
25	0,499	0,001	Valid
26	0,508	0,001	Valid
27	0,578	0,000	Valid
28	0,177	0,282	Tidak Valid

Uji Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian validitas, didapatkan hasil bahwa dari 39 butir pernyataan yang diuji validitasnya keseluruhan

dinyatakan valid. Penerimaan yaitu, nilai *factor loading*  $\geq 0,50$  (Hair, et al., 2010).

### Uji Reliabilitas

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel dengan jumlah responden sebanyak 39 untuk diuji kualitas instrumennya di *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,852	0,6	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,695	0,6	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0,706	0,6	Reliabel

Pada hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa dari tiga variabel yang diuji reliabilitasnya kesuluruhannya dinyatakan reliabel. Karena memenuhi standar penerimaan yaitu dengan ketentuan  $\geq 0,60$  pada *cut off value* dari *Cronbach ALpha* untuk mengetahui data reliabel atau tidak (Hair, et al., 2010).

### Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan *kolmogorov smirnov*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 3:

**Tabel 3**

Asym . Sig . (2 tailed)	Standar Normalitas	Keterangan
0,394	> 0,05	Normal

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**

Variabel	Sig	Standar	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,295	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Locus of Control</i>	0,179	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel *job insecurity* dan *locus of control* lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 5**

Variabel	Tolerance	Standar Tolerance	VIF	Standar VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,718	> 0,10	1,392	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Locus of Control</i>	0,718	> 0,10	1,392	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam arti tidak terjadi multikolinieritas.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji Regresi Sederhana (Hipotesis 1)

Uji regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pada uji regresi sederhana ini akan diuji secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) serta koefisien determinasinya (R<sup>2</sup>).

**Tabel 6**

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	Nilai sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	-0,442	-3,000	2,026	0,005	Negatif Tidak Signifikan
F Hitung		9,002		0,005	
R Square	0,196				

### Uji Regresi Parsial (uji t)

Dari tabel 6 didapatkan bahwa nilai t hitung -3,000 lebih kecil dari nilai t tabel 2,026. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 tidak memiliki pengaruh positif. Dapat dilihat juga bahwa angka nilai hitung berada di bawah -2,026 yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 memiliki pengaruh negatif. Sedangkan nilai signifikansinya yaitu 0,005 yang mana ini lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh signifikan pada hipotesis pertama yakni *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan tabel di atas juga diketahui uji regresi simultan bahwa nilai f hitung sebesar 9,002 dengan nilai signifikansi 0,005. Adapun ketentuan uji f yaitu nilai signifikansi ≤ 0,05. Oleh karena itu *job insecurity* secara simultan mampu memprediksi perubahan *turnover intention*.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada angka R Square sebesar 0,196 yang berarti *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 19,6%.

## Uji Regresi Moderasi (Hipotesis 2)

Uji regresi moderasi ini dilakukan untuk melihat apakah variabel *locus of control* pada penelitian ini mampu memoderasi hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Tabel 7

Variabel	Nilai R Square	Keterangan
<i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	0,196	Negatif Signifikan
<i>Locus of control</i> sebagai variabel moderasi	0,264	Memoderasi

Berdasarkan tabel di atas dan uji t sebelumnya diketahui bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Setelah dilakukan uji regresi moderasi yang sebelumnya nilai *r square* *job insecurity* 0,196 atau 19,6% lalu didapatkan nilai *r square* moderasi variabel *locus of control* meningkat menjadi 0,264 atau 26,4%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* mampu memoderasi hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan menguatkan pengaruh negatifnya.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa (H1) dan (H2) ditolak. Pembahasan tentang uraian per variabel adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak UMY

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung -3,000 dengan nilai signifikansinya 0,005 yang mana nilai tersebut signifikan dikarenakan di bawah 0,05.

Karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya bisa disebabkan oleh banyak hal seperti komitmen organisasi, *job insecurity*, dan ketidakjelasan peran (Robbins dan Judge, 2008 dalam Basuki dan Tunggal, 2016). Karyawan kontrak yang merupakan indikator dari terjadinya *job insecurity* (Ashford dkk, 1989 dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016) tentu akan memberikan dampak positif bagi keinginan karyawan untuk berhenti kerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Suana (2016). Akan tetapi penelitian ini berbanding terbalik bahwa hasil penelitian menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Soedarmadi, Christy, dan Dewi (2017).

### 2. Pengaruh *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Pengaruh Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Pembahasan hasil analisis data dari hipotesis kedua tidak



diperlukan lagi dikarenakan penelitian hipotesis pertama ditolak. Walaupun berdasarkan analisis data di atas dibuktikan dengan nilai  $r$  square atau nilai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang sebelumnya sebesar 19,6% menjadi 26,4%.

Selain itu analisis deskriptif data responden juga menyatakan bahwa sifat lokus kendali yang dimiliki karyawan kontrak tinggi dengan deskriptif statistik yang nilai meannya 3,49, sehingga secara analisis data menunjukkan *locus of control* mampu memoderasi dengan menguatkan pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil analisis data tersebut tidak memerlukan pembahasan yang mana penelitian moderasi bergantung terhadap hipotesis pertama. Maka jika hipotesis pertama ditolak hipotesis kedua moderasi tidak diperlukan lagi atau penelitian moderasi ini gagal.

## KESIMPULAN

Penelitian ini yang berjudul "Peran *Locus of Control* Sebagai Variabel yang Memoderasi Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*" Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Setelah dilakukan pengumpulan data, analisis data, dan sebagainya, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*
2. Peran *locus of control* sebagai variabel moderasi tidak berlaku

lagi dikarenakan hipotesis pertama ditolak.

## SARAN

1. Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya agar responden untuk penelitiannya bisa mengambil responden karyawan kontemporer juga mengingat posisi pekerjaan karyawan kontemporer yang lebih rentan akan ketidak amanannya dalam pekerjaannya
2. Peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya memastikan kuesioner yang disebar bisa kembali seluruhnya agar hasil penelitian bisa sesuai data responden yang ada.
3. Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya agar hipotesis kedua pada penelitian ini dilakukan analisis data yang displit agar jelas hasil kuesioner yang mana variabel *locus of control* memiliki dampak instrumen yang berbeda tiap dimensinya.
4. Dan peneliti juga berharap kepada peneliti selanjutnya agar pada saat penyerahan kuesioner juga sekaligus menjelaskan maksud dilakukannya penelitian dengan penjelasan variabel serta item pertanyaan yang diberikan agar responden paham akan maksud tujuan penelitian yang akan dilakukan

## KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada responden karyawan kontrak saja yang berlokasi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Padahal ada karyawan

kontemporer yang memiliki posisi pekerjaan yang lebih rentan akan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yang merupakan variabel fenomena pada penelitian ini

2. Adapun kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 46 karyawan dan hanya diperoleh 39 kuesioner saja yang kembali pada peneliti dikarenakan ada beberapa karyawan yang cuti dan tidak mengisi kuesioner. Oleh karena itu penelitian ini belum menunjukkan hasil mutlak yang seharusnya dari seluruh kuesioner karyawan kontrak.
3. Analisis moderasi pada penelitian ini tidak dilakukan split pada variabel *locus of control* yang mana dua dimensi pada variabel ini memiliki indikator instrumen yang berbeda. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian lanjutan baik oleh peneliti sendiri ataupun pembaca.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Studi Pada PT. Bank Pekreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Ajiputra, M. S. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.
- Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*.
- Anwar, M. Z., Tjahjono, H. K., Fauziah, & Palupi, M. (2017). A Study On Managing It Professionals. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*.
- Ayudiati, S. E. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating.
- Basuki, K., & Tunggal, N. W. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemmediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Karyawan. *Media Studi Ekonomi*.
- Devi, N. L., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Dhikron, M., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Schedule Kerja, Adaptasi Kerja, dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di UD.Pelangi Kabupaten Semarang. *Journal of Management*.
- Fitriani, A. D. (2012). Employee Engagement: Antecedent dan Pengaruhnya Terhadap Intention to Quit dan Organizational Citizenship Behavior .
- Fitrohusadi, A. (2015). Hubungan Antara Locus of Control dengan Perilaku Konsumtif pada Penggemar Batu Akik di Kelurahan Bukit Lama Palembang. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*.
- Gracia, B. A. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job

Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Gelael Supermarket. *Journal of Management*.

Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (n.d.). Structural Equations Modeling Test of Turnover Theory: Cross-sectional and Longitudinal Analysis. *Journal of Applied Psychology*.

Irsyadi, A. R., & N, Y. A. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Persepsi Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Di PT XYZ (Sebuah Studi Pada Dealer Sepeda Motor Di Jakarta). *Jurnal Manajemen*.

Komariah, Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada CV. Bartec Semarang.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kurniawan, D., E.S., D. P., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan PT "X" di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.

L.V, Y. (2016). Pengaruh Kebutuhan Akan Prestasi, Locus Kendali, dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI Yogyakarta.

Masrur, M. J. (2015). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Serta Kepercayaan Organisasional Terhadap Turnover Intention.

Monica, N. M., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*.

Muhamad, S. F. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan pada Planet Distro dan Orbit Distro Banjarnegara.

Pertiwi, M. I. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Pengendalian Diri (Locus of Control) Terhadap Kinerja Individu Melalui Pemeditasian Kepercayaan Diri (Self-Efficacy) di Kantor Pusat BPR Surya Yudha Banjarnegara.

Purnamasari, D. (2016). Pengaruh Sensitivitas Etis, Professional Identity, dan Locus Of Control Terhadap Whistleblowing Intention.

Putra, K. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*.

Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziah. (2014). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UMY.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Penerbit Erlangga.

Rohmawati, I., Yulianeu, Wulan, H. S., & P, P. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Kepuasan kerja.

Rustiarini, N. W. (2014). Sifat Kepribadian sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 1-19.

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*.

Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*.

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, I. N., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*.

Setiawan, R., & Hadianto, B. (2010). Job Insecurity dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*.

Soedarmadi, Christy, N. N., & Dewi, D. H. (2017). Peran Kemanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*.

Suciati, Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention on PT Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO).

Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Suyanto, & Wardani, K. R. (2015). Analisis Sistem Informasi Dengan Menggunakan Variabel Model

Penerimaan Teknologi dan Tingkat Kepercayaan.

Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang.

Yani, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. *Analitika*.

Yunita, N. K., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*.