

## Pengaruh *Locus of Control* dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Tenaga Perawat di Rumah Sakit Paru Jember

### *The Influence of Locus of Control an Job Insecurity Towards Nurse's Burnout in Jember Respiratory Hospital*

Diah Restiningrum, Budi Nurhardjo, Muhammad Syaharudin  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
e-mail: [diahresti8894@gmail.com](mailto:diahresti8894@gmail.com)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *job insecurity* terhadap *burnout* tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember secara parsial dan simultan. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi perawat yang ada dalam rumah sakit sebanyak 59 orang untuk penggunaan sampelnya dengan metode pengambilan sampel *total population* atau sensus. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang kuat antara variabel terikat dan variabel bebas. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jember. Variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jember. Dan *locus of control* dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jember.

**Kata Kunci:** *locus of control, job insecurity, dan burnout*

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of locus of control and job insecurity towards nurse's burnout in Jember Respiratory Hospital partially and simultaneously. Research approach used in this study is quantitative. The nurse's population in the hospital amounted to 59 respondents by means to use the sample with the sampling method is total population or census sample. Methods of analysis using multiple linear regression analysis were used to determine the influence of strong between the dependent variable and independent variables. The test results and analysis conducted states that the variable locus of control have not significant effect on nurse's burnout Jember Respiratory Hospital. Variable job insecurity have significant positive effect on nurse's burnout Jember Respiratory Hospital. And locus of control and job insecurity to simultaneously positive and significant influence on nurse's burnout Jember Respiratory Hospital.*

**Keywords:** *locus of control, job insecurity, dan burnout*

#### Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah maupun swasta. Rumah Sakit diharapkan dapat memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal kepada masyarakat sehingga dapat menjadi peluang (*opportunity*) dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. Terbukanya pasar bebas memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan kompetisi disektor kesehatan. Persaingan antar rumah sakit memberikan pengaruh dalam manajemen rumah sakit baik milik pemerintah, swasta dan asing dengan tujuan akhir adalah untuk meningkatkan pelayanan. Tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan

yang memadai semakin meningkat turut memberikan warna di era globalisasi dan memacu rumah sakit untuk memberikan layanan terbaiknya. Begitu pula dengan Rumah Sakit Paru Jember yang berkomitmen untuk menjadi penyedia pelayanan kesehatan yang berkualitas serta terus mengadakan peningkatan kualitas dan pengembangan dalam organisasi dan pelayanan bagi kepuasan pasien dan masyarakat.

Rumah Sakit Paru Jember merupakan satu-satunya rumah sakit di kota Jember yang memfokuskan pada pelayanan sistem perirasi dan sistem sirkulasi yang akan dikembangkan ke arah Pusat Pelayanan penyakit akibat dampak rokok serta terapi oksigen hiperbarik. Sistem pernapasan merupakan salah satu sistem organ yang sangat penting, penyakit

pernapasan atau yang biasa disebut gangguan pernapasan dapat terjadi pada siapa saja tidak memandang usia. Penyakit gangguan pernapasan sendiri dapat terjadi disebabkan oleh alergi, virus, bakteri, jamur, kondisi lingkungan fisik lingkungan hidup (meliputi kualitas air bersih, sungai dan udara yang dinilai buruk) serta pola hidup yang buruk seperti kebiasaan merokok.

Keberhasilan Rumah Sakit Paru dalam menjalankan fungsinya ditunjukkan dengan adanya mutu pelayanan yang berkualitas oleh pihak rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (SDM), yang meliputi tenaga medis (dokter, perawat) dan non medis. Menurut Gunarsa (1995) pekerjaan seorang perawat harus mengutamakan pelayanan karena perawat berhubungan langsung dengan pasien sehingga harus mengetahui kebutuhan pasien yang merupakan konsumen utama di rumah sakit. Salah satu performa sebuah rumah sakit diukur dari performa perawatnya sehingga seorang perawat harus memiliki kemampuan interpersonal yang tinggi, terutama rasa empati. Hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh faktor individual, antara lain berupa karakter psikologis yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan sebuah kepercayaan tentang apakah perilaku seseorang dikendalikan oleh pengaruh internal dan eksternal. Faktor ini mengacu pada kepercayaan seseorang tentang kekuatan dalam mengendalikan perilaku mereka (Robbins, 2003:126). Perawat selalu mengadakan interaksi langsung dengan pasien, keluarga, tim kesehatan dan lingkungannya, hal ini menjadi sumber stres bagi perawat. Menurut data hasil penelitian menunjukkan bahwa profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami stres, yaitu sekitar 43% (Schaufeli, 2005). Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI 2006) dimana Perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja sebesar 50,9% (Rachmawati, 2007). Perawat dalam profesinya dituntut untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan kesabaran dan ketelatenan ketika berhadapan dengan pasien dimana perawat memiliki jam kerja yang panjang dan harus siap siaga setiap saat demi keselamatan pasien. Tingginya tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dialami oleh sebagian besar tenaga perawat menjadi alasan munculnya stres, karena mempengaruhi kinerja dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya berpotensi mejadi ancaman. Hal ini akan memberikan dampak penurunan terhadap kualitas pelayanan sehingga akan menyebabkan kekhawatiran dan ketidakberdayaan. Perawat yang tidak dapat menangani stres dengan segera maka akan berlarut dan mengakibatkan dampak janga panjang, sehingga muncul kecenderungan *burnout* pada perawat.

Kendati demikian dalam kondisi seperti ini masih ada tenaga perawat yang memiliki keyakinan individu yang positif dan bersemangat sehingga memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Hal ini terkait dengan adanya *locus of control* yang dimilikinya sehingga individu mampu mengendalikan situasi-situasi pekerjaan yang sulit dan tidak pasti. Kemampuan karyawan untuk tetap menjaga dan mengelola keyakinan tersebut sangat berpengaruh terhadap semangat

kerjanya karena setiap individu memiliki dua keyakinan tentang perilakunya yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal. Diharapkan dengan adanya *locus of control* pada perawat tidak menyebabkan penurunan tingkat kepercayaan diri dan meminimalkan *job insecurity* yang ada sehingga kualitas dan layanan rumah sakit tetap terjaga.

Berdasarkan fenomena maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “**Pengaruh Locus of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout Tenaga Kerja Perawat Rumah sakit Paru Jember**”.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada Tenaga Kerja Perawat Rumah Sakit Paru Jember.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder untuk penelitian ini dapat diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya. Sumber data sekunder meliputi jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, web, dan arsip yang tersedia di Rumah sakit Paru Jember.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jembet. Jumlah keseluruhan perawat Rumah Sakit Paru Jember berjumlah 59 responden. Teknik pengambilan sampel dalam metode ini adalah *sensus* dimana semua karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini

### Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan usia karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis**

| Kelamin   | Jumlah |            |
|-----------|--------|------------|
|           | Jumlah | Presentase |
| Laki-laki | 28     | 47.45 %    |

|           |    |         |
|-----------|----|---------|
| Perempuan | 31 | 52.54 % |
| Jumlah    | 59 | 100 %   |

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden berdasarkan karakter jenis kelamin adalah perempuan yaitu sebanyak 31 orang.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Pendidikan | Jumlah |            |
|------------|--------|------------|
|            | Jumlah | Presentase |
| Diploma    | 30     | 49.15 %    |
| Strata     | 29     | 50.84 %    |
| Jumlah     | 59     | 100 %      |

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden berdasarkan karakter tingkat pendidikan adalah 30 responden berpendidikan Diploma.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia   | Jumlah |            |
|--------|--------|------------|
|        | Jumlah | Presentase |
| 21-30  | 36     | 61.01%     |
| 31-40  | 17     | 28.81%     |
| 41-50  | 6      | 10.16%     |
| Jumlah | 59     | 100 %      |

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden berdasarkan karakter usia perawat Rumah Sakit Paru Jember adalah responden yang berusia diantara 21-30 tahun.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja | Jumlah |            |
|------------|--------|------------|
|            | Jumlah | Presentase |
| < 2        | 15     | 25.42 %    |
| 2 - 5      | 23     | 38.98 %    |
| 5 - 10     | 10     | 16.59 %    |
| > 10       | 11     | 18,60%     |
| Jumlah     | 59     | 100 %      |

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden berdasarkan karakter lama kerja adalah lama kerjanya 2 hingga 5 tahun

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen, serta variabel *dependen* yaitu kinerja. Berikut pada Tabel 1. disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

**Tabel 5. Hasil Estimasi Regresi**

| Variabel                     | Koefisien | T hitung | Sig   | Ket  |
|------------------------------|-----------|----------|-------|------|
| (Constant)                   | 0,405     |          |       |      |
| <i>Locus of Control</i> (X2) | 0,160     | 0,619    | 0,111 | Sig. |
| <i>Job Insecurity</i> (X2)   | 0,590     | 3,812    | 0,000 | Sig. |

R Square = 0,405

Signifikansi = 0,5%

Sumber : data diolah, 2015.

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 0,405 + 0,160X_1 + 0,590X_2 + e$$

- Koefisien regresi dari konstanta diperoleh nilai sebesar 0,405 dengan tanda positif, yang berarti bahwa tanpa adanya *locus of control* yang baik dan *job insecurity* maka akan menaikkan tingkat *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jember.
- Koefisien regresi dari *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan arah yang positif sebesar 0,160. Hal ini berarti bahwa, apabila tenaga kerja perawat memiliki kontrol perilaku yang buruk, tidak memiliki inisiatif, tidak memiliki rasa kompetitif dalam pekerjaannya serta pasrah menerima dan menjalankan tugasnya tidak mempengaruhi *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember.
- Koefisien regresi dari *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan arah yang positif sebesar 0,590. Hal ini berarti bahwa, jika komitmen yang dimiliki karyawan dengan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, tetap bertahan didalam perusahaan dengan penuh kesadaran, dan merasa bangga bergabung dalam perusahaan demi mencapainya tujuan perusahaan maka akan diikuti dengan rendahnya tingkat *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember.

### Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *locus of control* dan *job insecurity* berpengaruh terhadap variabel *burnout* secara signifikan dan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  (uji 2 sisi,  $0,05 : 2 = 0,025$ ), dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $59-2-1 = 56$ . Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *job insecurity* terhadap variabel dependen yaitu *burnout*. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- Variabel *Locus of Control* (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,619 < 2,003$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti secara parsial variabel *locus control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jember;
- Variabel *Job Insecurity* (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,812 > 2,003$ . Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jember;

### Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *job insecurity* terhadap variabel dependen yaitu *burnout* tenaga kerja perawat secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $df_1$  atau  $2-1 = 1$ , dan  $df_2$   $n-k-1$  atau  $59-2-1 = 56$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 19,049. Dengan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel *locus of control* dan *job insecurity* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember

## Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan *Locus of Control* dan *job insecurity* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *burnout* tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa *Locus of Control* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh *Locus of Control* dan *job insecurity* terhadap *burnout* tenaga kerja perawat di Rumah

Sakit Paru Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika *Locus of Control* dan *job insecurity* memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam mempengaruhi tingkat *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jember.

### Pengaruh Locus of Control terhadap Burnout

Variabel *locus of control* menunjukkan pengaruh positif yaitu 0,160 dan mempunyai nilai signifikansi 0,111 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Ida dan Cinthia (2010) menyebutkan, *locus of control* atau pusat kendali sebagai salah satu atribut atau tipe kepribadian, sangat penting dipertimbangkan menjadi fokus kajian ke depan, untuk melihat keterkaitan atau implikasinya terhadap berbagai aspek keperilaku karyawan dalam sebuah organisasi, dengan alasan bahwa kepribadian mampu memprediksikan apa yang akan (*will*) dilakukan individu, bukan apa yang dapat (*can*) individu lakukan, dan memprediksikan *contextual job performance*.

Hasil analisis deskriptif dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa tenaga kerja perawat yang dimiliki Rumah Sakit Paru Jember memiliki *locus of control* yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil pengolahan data *locus of control* (0,160) dengan signifikansi 0,111. Dimana semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat. Dengan demikian kondisi kepribadian individu disini tidak memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menentukan tingkat stres yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember, hal ini ditunjukkan dengan rekapitulasi responden berdasarkan masa kerja dimana dalam hasil data tersebut disebutkan responden dengan lama waktu kerja lebih dari 2 tahun mencapai 74,17%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja perawat Rumah Sakit Paru Jember memiliki catatan masa kerja yang panjang dan memiliki *turnover* karyawan yang rendah.

Pada paparan sebelumnya telah diuraikan bagaimana masing-masing tipe *locus of control* baik internal maupun eksternal mempengaruhi *burnout* pada tenaga kerja perawat, maka penelitian yang mencoba mengkaji konsep tersebut pada berbagai organisasi dan berbagai bidang pekerjaan perlu terus dilaksanakan dengan harapan hasilnya bisa bermanfaat bagi pengambilan keputusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih efektif, misalnya keputusan tentang perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan dan lain-lain.

### Pengaruh Job Insecurity terhadap Burnout

Variabel *job insecurity* menunjukkan pengaruh positif yaitu 0,590 dan mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian *job insecurity* menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember.

Pada penemuan sebelumnya (Ashford 1989;) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara negatif terhadap

*burnout*, artinya semakin tinggi *insecurity* yang dirasakan oleh seseorang maka semakin kecil komitmen pada organisasinya. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa walaupun tenaga perawat di Rumah sakit Paru memiliki status sebagai karyawan permanen tidak menjamin komitmen kepada perusahaan tinggi, meski tingkat *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat tinggi dan tingkat *job insecurity* juga tinggi tidak membuat tenaga kerja perawat keluar dari pekerjaannya. Hal ini bisa saja disebabkan karena tenaga kerja perawat sudah merasa aman dan memiliki status yang jelas. Berdasarkan Rekapitulasi Jawaban reponden berdasarkan masa kerja diperoleh perhitungan sebesar 74,17% reponden telah bekerja di Rumah Sakit Paru lebih dari 2 tahun. Hal tersebut dapat menunjukkan Perusahaan tidak dapat sewaktu-waktu memberhentikan karyawan permanen dari pekerjaannya.

Berdasarkan statistik deskriptif variabel *job insecurity*, diketahui bahwa masing-masing indikator yaitu tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang negatif seperti pemutusan hubungan kerja secara mendadak atau pensiun dipercepat, atau peluang dipindah tugaskan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi/perusahaan.

### Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Locus of control* tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Hal ini membuktikan bahwa *Locus of control* yang dimiliki cukup tinggi sehingga berpengaruh pada peningkatan *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien didalam berkerja, berintegritas dan konsekuen didalam berkerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan;
- Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Hal ini membuktikan bahwa tenaga kerja perawat di rumah Sakit Paru Jember memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.
- Secara simultan *Locus of control* dan *Job insecurity* berpengaruh terhadap *burnout* yang

dialami oleh tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Paru Jember.

#### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan serta kekurangan yaitu sebagai berikut:

- Keterbatasan peneliti dalam penyebaran kuisioner. Peneliti tidak dapat langsung bertatap muka dengan responden karena peraturan perusahaan, namun dalam penyebaran kuisioner 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 kuisioner.
- Job insecurity* adalah kondisi yang dirasakan oleh karyawan pada kondisi yang sedang atau telah terjadi. Oleh sebab itu perlu diberlakukan pengukuran langsung untuk mendapatkan data yang lebih akurat. *item-item* harus disusun sedemikian rupa agar terbebas dari bias sehingga individu dapat mengekspresikan apa yang dirasakannya secara lebih jujur. 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.

#### Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu dalam penelitian ini khususnya Staf dan Karyawan Rumah Sakit Paru Jember, kepala bagian Sumber Daya Manusia serta perangkat administrasi atas ijinnya, sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di Rumah Sakit tersebut. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para perawat yang telah bersedia menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik

#### Daftar Pustaka

- Dian Iva Prestiana dan Trias Xandria Andari Putri 76 *Jurnal Soul, Vol. 6, No.1, Maret 2013*
- Gunarsa, S. D., & Gunarsa, Y. S. (1995). *Psikologi perawat*. Jakarta: BPK
- Ida dan Cinthia Yohana Dwinta. 2010. Pengaruh Locus of Control, Financial Knowledge, Personal Income terhadap Financial Management Behaviour. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Universitas Kristen Maranatha.
- Mahdalisa. 1988. *Hubungan antara Internal Locus of Control dengan Sikap Kreatif*. Depok. Fakultas Psikologi UI.

Maslach, Christina & Michael P. Leither. 1997. *The Thrust about Burnout : How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it*. San Fransisco : Bass Publishers.

Www.portalhr.com

Rachmawati, E. 2007. *12 Mei 2007. 50,9 Persen Perawat Alami Stres Kerja. 2009, 4 Mei. Media Kompas* [Online]. Diunduh: [http://www2.kompas.com/Ver1/kesehatan/0705/12/14\\_3801.htm](http://www2.kompas.com/Ver1/kesehatan/0705/12/14_3801.htm). tanggal 15 Febuari 2015

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat

Rotter J.B. (1996). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement Psychological Monographs*.

Schaufeli. 2005. *Stressgerelateerde Klachten: Spanningsklachten, Overspanning En Burnout (Stress-Related Complaints: Strain, Overstrain And Burnout)*. pp.71-103 <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Scaufeli/228.pdf>. Diakses tanggal 12 April 2015

