

# Pengaruh *Internal Locus of Control* dan *Job Insecurity* terhadap *Burnout* Guru Honorer Sekolah dengan *Job Stress* sebagai Variabel Moderasi

**Nurul Fa'izah**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Indonesia

**K.A. Rahman**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, Indonesia

**Abstract:** Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh internal locus of Control, Job stress dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan. Model path analisis digunakan untuk menguji konsep penelitian dengan empat variabel. Penelitian ini adalah jenis penelitian survey kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru honorer di Pamenang Selatan dengan menyebarkan kuesioner 50 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda, analisis jalur dan menggunakan uji-t dengan tavraif signifikansi 0.05%. Hasil penelitian disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Variabel Job Stress dalam memediasi Pengaruh Internal Locus of Control terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan. Namun terdapat pengaruh Variabel Job Stress dalam memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan. Peneliti memberikan beberapa rekomendasi dan saran pada artikel ini.

**Kata Kunci:** Burnout; Guru Honorer; Internal Locus of Control; Job Insecurity; Job Stress.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah wahana dalam mengartikan pesan-pesan konstitusi, dan sarana sebagai pembentukan watak bangsa, serta pendidikan juga dapat memberikan sebuah kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa (Nation Character Building dalam Mulyasa, 2011). Pendidikan juga dapat menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Hal ini Tentunya dalam sebuah pendidikan belum lengkap jika tidak membahas tentang guru, gurulah yang menjadi penentu maju mundurnya sebuah pendidikan. Guru memegang peranan yang paling dalam kondisi apapun (Mulyasa, 2009).

Hal ini Senada dengan pendapat Hamalik (Ni'mah & Oktarina, 2014) yang mengatakan bahwa "seorang guru akan mampu melakukan tanggung jawabnya apabila guru tersebut memiliki kompetensi yang diperlukan". Soetjipto dan Kosassi (dalam Prestiana dan Putri,

2013) Menambahkan, “apabila guru dapat menunjukkan bahwa ia layak menjadi teladan dan panutan masyarakat tentunya guru tersebut akan mempunyai citra yang baik di masyarakat. Masyarakat juga akan melihat bagaimana guru tersebut dalam meningkatkan pelayanannya, arahan dan dorongan terhadap anaknya, kemudian masyarakat juga akan melihat perilaku dan sikap guru dalam sehari-hari, sudah patut dicontoh atau tidak”. Serta Bagaimana cara guru tersebut dalam berpakaian, berbicara dan bergaul baik dengan teman dan siswanya serta anggota masyarakat yang tentunya sering menjadi perhatian masyarakat luas di luar sana.

Pada dasarnya tanggung jawab seorang guru seluruhnya yaitu mendidik anak murid dengan baik, baik itu guru PNS maupun guru honorer, hanya saja ada perbedaan hak yang diterima oleh guru tergantung pada pangkat, dan masa kerja. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 8 Tahun 2020, dimana di dalamnya telah dikatakan bahwa pembayaran honorarium bulanan guru honorer serta tenaga kependidikan honorer itu bisa didapatkan dari dana BOS maksimal 50% dengan catatan guru honorer dan tenaga kependidikan honorer yang memiliki nomor NUPTK, belum memiliki sertifikat pendidik, dan tercatat di data pokok pendidikan pada 31 Desember 2019 (tidak untuk membiayai guru honorer baru) (Yoza,2021).

Sedangkan untuk Pegawai Negeri Sipil sudah diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974, yang mana dikatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil memperoleh gaji yang sesuai dan layak dengan tanggung jawab sesuai pekerjaan; mereka berhak atas cuti; jika mereka mengalami suatu kecelakaan dan itu masih dalam arena menjalankan tugas kewajiban mereka berhak memperoleh perawatan; mereka yang menderita cacat badan atau cacat jasmani dan masih dalam arena menjalankan tugas kewajiban yang yang mengakibatkan mereka tidak dapat bekerja lagi, mereka berhak memperoleh tunjangan; bagi mereka yang tewas keluarganya berhak menerima pensiunan. Selain hal yang disebutkan di atas, pegawai negeri sipil juga berhak diberikan tunjangan pangan, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lainnya. Kemudian di dalam undang-undang Nomor 11 tahun 1969, dikatakan di dalamnya bahwa Pegawai Negeri Sipil mendapatkan hak pensiun. Itulah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan.

Guru honorer memang memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Diantaranya yaitu; (1) Terjadinya deskriminasi/kesenjangan antara guru honorer dan guru PNS di tengah-tengah masyarakat; (2) beban kerja yang tidak setara dengan gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan masalah ekonomi pada guru honorer; (3) kesejahteraan guru honorer belum sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah, karena belum ada undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban guru honorer; (4) pemberhentian guru honorer secara kontrak dan

tanpa pesangon bisa terjadi, hal ini dikarenakan semua kebijakan atau keputusan terletak di kepala sekolah; (5) Fasilitas yang diterima antara guru honorer dan guru PNS berbeda.

Situasi tersebut yang menyebabkan para guru honorer merasa tertekan dan merasa tidak nyaman dengan situasi yang ada dan nantinya akan mengakibatkan burnout pada guru honorer (Chatib dalam Cahyani, 2019). Permasalahan tersebut yang memungkinkan peneliti untuk menggunakan internal locus of control sebagai variabel pertama obyek penelitian. Internal locus of control diperlukan untuk mengontrol perilaku individu seperti yang telah disebutkan diatas, yang merupakan suatu kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Hasil penelitian Putri (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negative antara internal locus of control dengan burnout pada guru honorer SDN Bekasi Selatan dan terdapat hubungan yang positif antara job insecurity dengan burnout. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Restiningrum (2015) berdasarkan sampel yang terdiri dari 59 orang tenaga perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Penelitian ini menunjukkan bahwa internal locus of control tidak berpengaruh terhadap burnout, namun terdapat pengaruh positif dan signifikan antara job insecurity terhadap burnout. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Restiningrum (2015). Perbedaan pada penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik analisis yang digunakan, jumlah responden dan penggunaan variabel moderasi (job stress). Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh internal locus of Control, Job stress dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan yang mana termuat dalam 8 hipotesis sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh internal locus of Control terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan?
2. Adakah pengaruh internal locus of Control terhadap Job stress pada guru honorer Pamenang Selatan?
3. Adakah pengaruh job insecurity terhadap Job stress pada guru honorer Pamenang Selatan?
4. Adakah pengaruh job insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan?
5. Adakah pengaruh Job stress terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan?
6. Adakah pengaruh internal locus of Control, Job stress dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan?

7. Adakah pengaruh internal locus of Control terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan melalui Job Stress sebagai variabel moderating?
8. Adakah pengaruh Job Insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan melalui Job Stress sebagai variabel moderating?

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hasil penelitian ini, maka pada pembahasan selanjutnya akan diuraikan tentang kajian teoritis, metode penelitian, hasil dan pembahasan penelitian. selanjutnya akan diuraikan secara mendalam yang disajikan secara inti sari dari kesimpulan penelitian

## **METODE PENELITIAN**

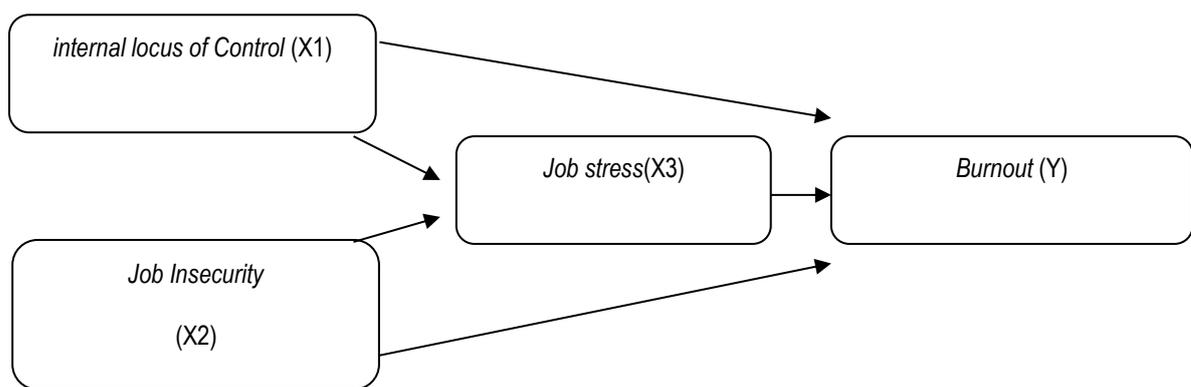
Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakannya melalui wawancara atau angket guna menggambarkan berbagai aspek dari populasi (Fraenkel dan Wallen dalam Alam, 2011). Responden mengisi kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti. Jawaban kuesioner diberikan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin.

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan Desember 2021. Sebelum penelitian dimulai, penulis melakukan observasi awal dengan tujuan untuk menemukan permasalahan yang dihadapi sebagian besar Guru Honorer. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Kecamatan Pamenang Selatan dengan jumlah 7 sekolah yang terbagi di 4 kelurahan, diantaranya: SDN 227 Tanjung benuang I, SDN 220 Tanjung Benuang II, SDN 141 Pulau Bayur I, SDN 286 Pulau Bayur II, SDN 194 Tambang Emas, SDN 254 Tambang Emas, dan SDN 207 Muara Inum.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer Sekolah Dasar di Pamenang Selatan. Untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik total sampling. Total Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono dalam Tindaon dan Muliani, 2020). Alasan peneliti menggunakan total sampling karena, jumlah populasi yang akan diteliti oleh peneliti kurang dari 100. Hal ini, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (Ramadhan, 2018) bahwasannya jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi harus dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Pamenang Selatan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, deskriptif variabel, uji homogenitas, uji normalitas, dan uji normalitas. Untuk uji

hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f, serta analisa jalur. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan terkait *internal locus of control*, *job insecurity*, *job stress* dan *burnout* menggunakan SPSS 21.0. Cara melakukan uji validitas yaitu diukur dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor pada tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) atau probabilitas  $< 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan item pernyataan valid. Pernyataan yang tidak valid harus dihapus. Uji reliabilitas dilakukan untuk menetapkan apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dapat digunakan lebih dari satu kali, setidaknya dengan responden yang sama, dan mendapatkan hasil yang konsisten. Reliabilitas menggambarkan tingkat konsistensi. Uji reliabilitas menggunakan rumus persamaan Alpa Cronbach. Selanjutnya koefisien reliabilitas dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,294), apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.



Gambar 1. Model Penelitian

Sedangkan untuk melihat hasil apakah Job Stress dapat memberikan pengaruh sebagai variabel moderator antara internal locus of control dengan burnout atau job insecurity dengan burnout perlu dilakukan pengolahan data yang diolah melalui SPSS 21.0 dan kemudian dilanjutkan dengan perhitungan sobel test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen dan independen melalui variabel intervening. Untuk mengetahui hasil Uji sobel diolah dengan rumus  $Sab = \sqrt{(b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb)^2}$ , untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:  $t = ab/Sab$ . Kemudian, Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwasannya terjadi pengaruh mediasi (Herlina & Diputra, 2018).

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Pengujian Hipotesis 1 s/d 6

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data tentang pokok permasalahan dalam skripsi yang telah dipaparkan sebelumnya. Untuk mengetahui dan mengumpulkan data tentang pengaruh *internal locus of control*, *job insecurity*, dan *job stress* terhadap *burnout* guru honorer Sekolah Dasar di Pamenang Selatan. Menurut Iskandar (2013) untuk melihat apakah spesifik model yang digunakan sudah benar atau tidak diperlukan uji linearitas dengan SPSS 21.0. Penggunaan model linieritas dapat dikatakan tepat dan dapat diterima jika nilai *Deviation from Linearity*  $> 0,05$ . Maka dengan ketentuan diatas tampak bahwa nilai  $X_1$  dengan  $Y$  sebesar  $0.210 > 0.05$ , nilai  $X_2$  dengan  $Y$  sebesar  $0.204 > 0.05$ , nilai  $X_3$  dengan  $Y$  sebesar  $0.594 > 0.05$ . jadi dapat disimpulkan bahwa semua data memiliki hubungan yang linear dengan  $Y$ .

Maka selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variable mediasi (intervening). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variable terikat (dependent). Untuk memperjelas akan dijabarkan satu persatu dibawah ini:

Tabel 1. *Coefficients* pengaruh *internal locus of Control* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan (H1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.210	2.530		4.827	.000
	Y	.314	.107	.407	2.924	.005

a. Dependent Variable: X1

Hasil dari perhitungan dengan persamaan regresinya adalah  $Y = 12,210 + 0,407X_1$ , Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,6974. dapat dilihat besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,924 > 1,6974$  dan  $Sig < 0,05$  atau  $0,005 < 0,05$ . sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,6974. Karena  $t_{hitung}$  2,924 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,6974. Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung *internal locus of Control* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan sebesar 0,407. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung *internal locus of Control* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan. Sehingga, apabila semakin kurangnya *internal locus of*

*Control*, maka akan mengakibatkan *burnout* akan semakin tinggi. Dan sebaliknya, apabila semakin baiknya *internal locus of Control*, maka akan mengakibatkan *burnout* juga akan semakin kurang.

Tabel 2. *Coefficients* pengaruh *internal locus of Control* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan (H2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.338	2.694		4.579	.000
	X3	.220	.082	.380	2.694	.010

a. Dependent Variable: X1

Hasil dari perhitungan dengan persamaan regresinya adalah  $Y = 12,338 + 0,380 X_2$ , Karena t hitung 2,694 lebih besar dari t tabel 1,6974. dapat dilihat besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,694 > 1,6974$  dan  $Sig. < 0,05$  atau  $0,010 < 0,05$ . sedangkan nilai t tabel 1,6794. Karena t hitung 2,694 lebih besar dari t tabel 1,6974. Hal iniberarti terdapat pengaruh *internal locus of Control* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan sebesar 0,380.

Tabel 3. *Coefficients* Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Stress* Pada Guru Honorer Pamenang Selatan (H3)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.747	3.082		8.353	.000
	X3	.406	.093	.553	4.351	.000

a. Dependent Variable: X2

Hasil dari perhitungan dengan persamaan regresinya adalah  $Y = 25,747 + 0,553X_3$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,351 > 1,6974$  dan  $Sig. < 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , sedangkan nilai t tabel 1,6794. Karena t hitung 4,351 lebih besar dari t tabel 1,6974. Hal iniberarti terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan sebesar 0,553. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan. Sehingga, apabila semakin kurangnya *job insecurity*, maka akan mengakibatkan *Job stress* akan semakin kurang. Dan sebaliknya, apabila semakin baiknya *job insecurity*, maka akan mengakibatkan *Job stress* juga akan semakin tinggi.

Tabel 4. *Coefficients* Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Pada Guru Honorer Pamenang Selatan (H4)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.909	3.225		9.275	.000
	Y	.391	.137	.399	2.856	.007

a. Dependent Variable: X2

Hasil dari perhitungan dengan persamaan regresinya adalah  $Y = 29,909 + 0,399 X_4$ , karena t hitung 2,856 lebih besar dari t tabel 1,6974 dapat dilihat besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,856 > 1,6974$  dan Sig.  $< 0,05$  atau  $0,007 < 0,05$ . Karena t hitung 2,856 lebih besar dari t tabel 1,6974. Hal ini berarti terdapat pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Pada Guru Honorer Pamenang Selatan sebesar 0,399. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Pada Guru Honorer Pamenang Selatan sebesar 0,399. Sehingga, apabila semakin kurangnya *Job Insecurity*, maka akan mengakibatkan *Burnout* akan semakin kurang. Dan sebaliknya, apabila semakin baiknya *Job Insecurity*, maka akan mengakibatkan *Burnout* juga akan semakin tinggi.

Tabel 5. *Coefficients* Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Burnout* Pada Guru Honorer Pamenang Selatan (H5)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.625	4.002		3.904	.000
	Y	.731	.170	.549	4.303	.000

a. Dependent Variable: X3

Hasil dari perhitungan dengan persamaan regresinya adalah  $Y = 15,625 + 0,549 X_5$ , karena t hitung 4,303 lebih besar dari t tabel 1,6974 dapat dilihat besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,303 > 1,6974$  dan Sig.  $< 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ . Karena t hitung 4,303 lebih besar dari t tabel 1,6974. Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung *Job stress* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan 0,549. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh *Job stress* Terhadap *Burnout* Pada Guru Honorer Pamenang Selatan sebesar 0,549. Sehingga, apabila semakin kurangnya *Job stress*, maka akan mengakibatkan *Burnout* akan semakin kurang. Dan sebaliknya, apabila semakin baiknya *Job stress*, maka akan mengakibatkan *Burnout* juga akan semakin tinggi.

Tabel 6. Persamaan Regresi (H6)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.076	5.362		.574	.569
	X1	.291	.176	.224	1.653	.106
	X2	.122	.154	.120	.795	.431
	X3	.298	.118	.397	2.530	.015

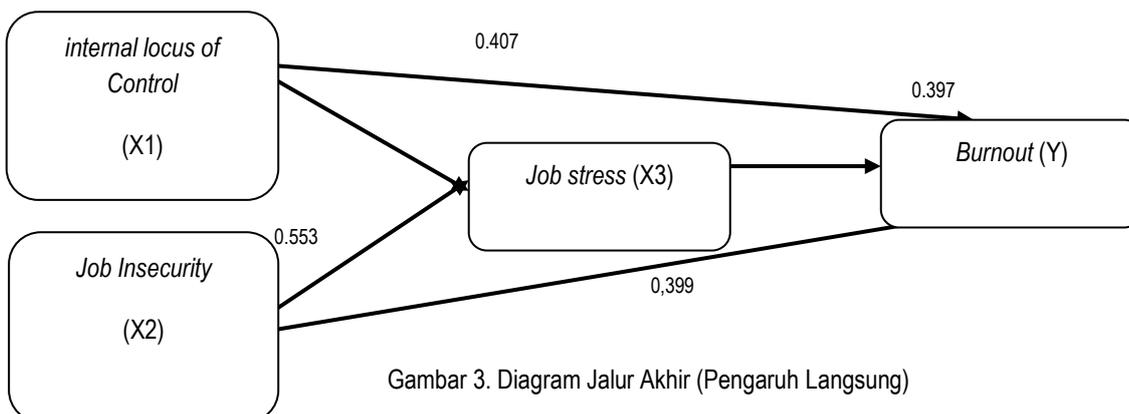
a. Dependent Variable: Y

Hasil dari perhitungan dengan persamaan regresinya adalah  $Y = 3,076 + 0,224X_1 + 0,120X_2 + 0,397X_3$ , karena nilai signifikan sebesar  $0,015 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh *internal locus of Control*, *Job stress* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan sebesar 0,310. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh *internal locus of Control*, *job insecurity* dan *Job stress* terhadap *Burnout* Pada Guru Honorer Pamenang Selatan sebesar 0,310. Sehingga, apabila semakin kurangnya *internal locus of Control*, *job insecurity* dan *Job stress* maka akan mengakibatkan *Burnout* akan semakin kurang. Dan sebaliknya, apabila semakin baiknya *internal locus of Control*, *job insecurity* dan *Job stress*, maka akan mengakibatkan *Burnout* juga akan semakin tinggi. Berikut hasil pengujian hipotesis secara ringkas.

Tabel 9. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Pengaruh	T Statistik	Sig	Keputusan
1	X1 Terhadap Y	0.407	2.924	0.005	Signifikan
2	X1 Terhadap X3	0.380	2.694	0.010	Signifikan
3	X2 Terhadap X3	0.553	4.351	0.000	Signifikan
4	X2 Terhadap Y	0.399	2.856	0.007	Signifikan
5	X3 Terhadap X1	0.549	4.303	.000	Signifikan
6	X1, X2, X3 terhadap Y	0.397	2.350	0.015	Signifikan

Berikut ini adalah output hasil analisis model secara lengkap dapat dilihat pada model kerangka analisis sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur Akhir (Pengaruh Langsung)

## PENGUJIAN VARIABEL MEDERASI

Selanjutnya yaitu pengujian variabel moderasi atau intervening melalui sobel test, dimana nilai persamaan regresi dan standar error dari setiap variabel harus dimasukkan didalam rumus, untuk lebih jelas akan disajikan dalam bentuk perhitungan dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sa = standar error koefisien a

Sb = standar error koefisien b

b = koefisien variabel mediasi

a = koefisien variabel bebas

### Pengaruh *internal locus of control* terhadap *burnout* melalui *job stress*

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$x1 = \frac{\sqrt{(0.298 * 0.221)^2 + (0.432 * 0.118)^2 + (0.221 * 0.118)^2}}{\sqrt{0.0043 + 0.0025 + 0,00307}} \\ \sqrt{0.00987}$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$Sab = 0,0993$$

$$ab = 0.298 * 0.432 = 0.1287$$

$$\frac{0.1287}{0.0993}$$

$$T_{tabel} = 1.6974$$

$$= 1.296 < 1.6974$$

Hasil dari perhitungan pengaruh tidak langsung *internal locus of control* terhadap *burnout* dengan *job stress* sebagai variabel moderator ini yaitu untuk menjawab rumusan masalah. Pada deskripsi *internal locus of control*, tingkat *internal locus of control* tersebut dinilai tergolong dalam *internal locus of control* sedang yang berada pada rentang interval 18 – 23. Kemudian, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *internal locus of control* terhadap *burnout* dengan *job stress* sebagai variabel moderator pada guru honorer Sekolah Dasar Pamenang Selatan adalah dengan menggunakan rumus Sobel Test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung  $X_1$  ke Y melalui Z. Dari perhitungan tersebut

didapat nilai t hitung adalah 1.296, dimana nilai t hitung tersebut lebih kecil dari pada nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.6974. Hal ini membuktikan bahwa variabel *job stress* tidak mampu memediasi pengaruh *internal locus of control* terhadap *burnout*.

**Pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* melalui *job stress***

$$S_{ab} = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$x_2 = \frac{\sqrt{(0,298 * 0,174)^2 + (0,661 * 0,118)^2 + (0,174 * 0,118)^2}}{\sqrt{0,0026 + 0,0060 + 0,00242}}$$

$$\sqrt{0,01102}$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$S_{ab} = 0,1049$$

$$Ab = 0,298 * 0,661 = 0,1969$$

$$\frac{0,1969}{0,1049}$$

$$T_{tabel} = 1,6974$$

$$= 1,877 > 1,6974$$

Hasil dari perhitungan pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *burnout* dengan *job stress* sebagai variabel moderator ini yaitu untuk menjawab rumusan masalah. Pada deskripsi *job insecurity*, tingkat *internal locus of control* tersebut dinilai tergolong dalam *job insecurity* rendah yang berada pada rentang interval 27-34. Kemudian, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *burnout* dengan *job stress* sebagai variabel moderator pada guru honorer Sekolah Dasar Pamenang Selatan adalah dengan menggunakan rumus Sobel Test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X<sub>2</sub> ke Y melalui Z. Dari perhitungan tersebut didapat nilai t hitung adalah 1.877, dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.6974. maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat pengaruh mediasi** dari variabel *job stress* terhadap *job insecurity* dengan *burnout*.

## PEMBAHASAN

Hasil temuan penelitian hipotesis 1 s/d 6 mengindikasikan bahwa sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruhaida, 2018. Hubungan *Locus of Control Internal* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Di Pt Golden Victory Source. Setelah dilakukan analisis data maka diperoleh hasil penelitian: ada hubungan negative antara *locus of control* dengan *burnout*, dimana  $r_{xy} = -0,529$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$ . Artinya semakin tinggi *locus of control* maka semakin rendah *burnout* dinyatakan diterima. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa *locus of control* tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik (89,37) lebih besar dari hipotetik (70), dan *burnout* tergolong rendah sebab nilai rata-rata empirik (49,50) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (62,5). Dari penjelasan diatas dapat dimaknai bahwa dengan adanya *locus of control* yang baik, maka *burnout* akan semakin menurun juga. Karena tidak ada perasaan seperti terancam, takut dan hal-hal yang sekiranya mengganggu atau mengancam kelangsungan karir mereka ditempat kerja. Sehingga guru akan lebih merasakan ketenangan, semangat bekerja, dan berujung pada peningkatan *burnout*.

Seorang individu haruslah memiliki keyakinan tentang kemungkinan adanya suatu hubungan kausal antara cara apa kerjakan dengan apa yang mengikutinya” (Mahdalisa dalam Prestiana & Putri, 2013). Robbins (Sulistiyowati & Lestariningsih, 2017) “mengemukakan bahwa *locus of control* merupakan tingkat keyakinan individu bahwa ia adalah penentu nasibnya sendiri”. Definisi tersebut sejalan dengan pendapat Matteson (Opier, 2020), yang menyatakan bahwa “*locus of control* menentukan tingkat keyakinan individu bahwa perilakunya mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya”. Namun sering terjadi seorang guru selalu mengalami trauma yang terjadi pada dirinya pada saat menjalani tugasnya, seperti tidak sesuai jadwal kerja, upah yang tidak sesuai dengan jam kerja dan masih banyak lagi lainnya. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh *internal locus of Control* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan sebesar 0,380. Sehingga, apabila semakin kurangnya *internal locus of Control*, maka akan mengakibatkan *Job stress* akan semakin tinggi. Dan sebaliknya, apabila semakin baiknya *internal locus of Control*, maka akan mengakibatkan *Job stress* juga akan semakin menurun.

Hipotesis 3 mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafna dan Aprillia, 2018. hubungan positif dan signifikan antara *locus of control* internal dengan stres kerja pada polisi reserse criminal Polda Aceh. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik Penelitian ini menghasilkan sumbangan efektif yang ditunjukkan oleh nilai R Square (R) sebesar 0,21.5 dengan persentase 21% artinya *locus of control* internal mampu memengaruhi stres kerja sehingga bisa dikatakan

bahwa terdapat hubungan antara *locus of control* internal dengan stres kerja pada polisi reserse kriminal Polda Aceh. Namun sumbangan efektif dengan persentase 21% tergolong lemah bisa disebabkan oleh pengaruh faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini. Dari penjelasan diatas dapat dimaknai bahwa dengan adanya *locus of control* yang baik, maka *job stress* akan semakin menurun juga.

Seseorang yang pernah mengalami peristiwa sebagai suatu reward atau penghargaan dapat diimpresikan secara berbeda-beda dan dapat menimbulkan respon yang berbeda ada pada setiap individu, yang menjadi penentu dari setiap individu tergantung dari pemikiran individu atau dari tingkah laku individu yang mengikuti dan perlengkapan yang ia miliki, tentang bagaimana individu tersebut merasakan reward, apakah bisa di kendalikan dari luar individu dan bisa terlepas dari tingkah laku individu sendiri. Jika individu menganggap *reinforcement* sebagai suatu hal yang dapat mengikuti tingkah lakunya yang di impresikan sebagai dari kesempatan, nasib, sesuatu yang tidak bisa ditebak karena kekuatan orang yang ada di sekitarnya, atau sebagai keberuntungan individu tersebut, maka orang yang mempunyai pemahaman seperti ini termasuk individu dengan control eksternal. Tetapi jika seseorang mengimpresikan peristiwa terpaut pada tingkah laku, maka individu tersebut termasuk individu dengan control internal (Robinsons & Shaver dalam Prestiana & Putri, 2013).

Hipotesis 5 mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audina dan Kusmayadi, 2018. Analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Secara garis besar mengenai *job insecurity* yang dirasakan oleh guru honorer bahwa *job insecurity* berdampak pada individu seperti fisik, sosial dan psikologis. Selain itu juga memberikan dampak bagi hubungan guru honorer dengan pihak sekolah seperti kepercayaan organisasi, komitmen organisasi dan intensi *turnover* serta berdampak bagi organisasi seperti efektif dan efisiensi pendidikan. Terkadang jadwal kerja yang di miliki membuat tingginya stress kerja, munculnya stress kerja pada tekanan baik atasan, teman kantor maupun lingkungan.

Tuntutan tugas yang dimaksud yaitu sumber stress yang ada kaitannya dengan pekerjaan tertentu. Memang ada beberapa pekerjaan yang mempunyai tingkat stress yang tinggi dan ada pula yang mempunyai tingkat yang rendah. Tuntutan fisik yang dimaksud dalam sumber stress berkaitan dengan rancangan lingkungan fisik yang dapat menjadi sumber stress atau tidaknya. Tuntutan peran yaitu tuntutan peran tidak jauh berbeda dengan bagian

yang sudah dijelaskan terdahulu. Tuntutan interpersonal yaitu memiliki kaitan yang kuat antara individu dengan interaksi di pekerjaannya. Apakah ada tekanan dalam norma-norma, dari kelompok, yang sudah pada dasarnya diatur oleh organisasi secara resmi. Atau adakah gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan atau bahkan ada konflik yang berkaitan dengan kepribadian individu sendiri.

Hipotesis 4 mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini, 2020. Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Job insecurity* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji *path analysis* menunjukkan hasil komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi memediasi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*.

“*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 mengalami atau merasakan *job insecurity*” (Sverke dkk. 2004: 39). *Job insecurity* sendiri adalah kekhawatiran seseorang akan keberlanjutan pekerjaannya (De Witte dan Naswall, 2003). Pengertian ini berfokus pada aspek afektif yaitu rasa khawatir dari *job insecurity*. “Ketidakamanan kerja dapat diartikan sebagai kondisi tidak berdaya dalam mempertahankan kesinambungan tentang Seseorang yang terancam di dalam kondisi kerja” Greenhalgh & Rosenblatt (Sulistiyawati, dkk, 2018).

Merupakan perasaan lelah yang teramat sangat dalam hal emosi dan fisik. Kelelahan emosional ditandai dengan adanya kelelahan yang tidak adekuat yang disebabkan karena adanya keterlibatan emosional yang terus menerus dengan orang lain atau objek kerja, sehingga pekerja merasa energi dan sumber-sumber emosionalnya, seperti rasa kasih, empati, perhatian terkuras yang pada akhirnya tidak mampu lagi mengatasi tuntutan-tuntutan dari orang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, 2013. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Operator Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis data korelasi *Product Moment*. Diperoleh hasil koefisien ( $r$ ) = 0,633, ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil

menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan burnout pada pekerja perusahaan batubara. Sumbangan efektif stres kerja dengan burnout sebesar 0,400 atau pengaruh stres kerja terhadap burnout memiliki pengaruh 40 % sedangkan 60% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap burnout. Variabel stres kerja diketahui rerata empirik (RE) sebesar 117,82 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 92,5 yang berarti stres kerja pada bagian operator tergolong tinggi. Variabel burnout diketahui rerata empirik (RE) sebesar 112,03 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 90 yang berarti burnout pada bagian operator tergolong tinggi.

Proses penilaian dasar akan terjadi ketika seseorang tersebut baru pertama kali bertemu dengan stresor. Seseorang akan memiliki pertimbangan apakah yang menyebabkan mereka stres? Lalu mereka akan memiliki pedoman pertimbangan akibat stress tentang kesejahteraan dan tujuan pribadi mereka. Setelah itu mereka akan berpikir apa yang seharusnya mereka lakukan. Menurut teori transaksional stres, setelah orang tersebut menyadari bahwa stresor mengakibatkan stres maka dari itu mereka akan berpikir apa yang harus mereka lakukan untuk mengatasi stres tersebut? Mereka seharusnya melakukan coping.

Penghargaan diri yang rendah, ditandai oleh adanya penyimpulan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik dimasa lalu dan beranggapan sama untuk masa depannya yang diekspresikan dengan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, menganggap bahwa pekerjaan sudah tidak mempunyai arti bagi dirinya, menganggap bahwa dirinya tidak mempunyai masa depan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prestiana dan Putri(2013) melakukan penelitian tentang *Internal Locus of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan*. Penelitian ini menggunakan desain *Cross Sectional*. Populasi penelitian adalah Guru Honorer di Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan sebanyak 272 guru. Teknis analisis data menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negative antara internal locus of control dengan burnout pada guru honorer SDN Bekasi Selatan dengan koefisien korelasi sebesar  $r = -0,441$ . Terdapat hubungan yang positif dan memiliki korelasi yang kuat antara job insecurity dengan burnout dengan  $r = 0,616$ . Internal locus of control dan job insecurity memiliki sumbangan sebesar 43,8% terhadap burnout dan 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

“*Locus of control* adalah keyakinan masing-masing individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya”. Pendapat tersebut juga sepadan dengan Kreitner dan Kinicki, (dalam Noviarini, 2013) yang

menyatakan bahwa “*locus of control* terdiri dari dua konstruk yaitu *internal* dan *eksternal*, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control internal*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *locus of control external*”.

Mempunyai rasa ketidakamanan kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan hal ini berkaitan dengan tugas pria sebagai tulang punggung keluarga atau pencari nafkah, maka dari itu laki-laki ketika menghadapi kehilangan pekerjaan akan lebih tegang dibandingkan perempuan. Job insecurity memiliki hubungan yang positif dengan usia di mana makin bertambah usia seseorang akan semakin bertambah pula tingkat job insecurity. Tetapi sebaliknya dengan masa kerja dan pendidikan yang memiliki hubungan negatif terhadap job insecurity, semakin pendek masa kerja dan semakin rendah pendidikan maka akan semakin tinggi pula job insecurity seseorang.

Kelelahan fisik, yang ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi, merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan kelelahan makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan fisik. Kelelahan mental, yang ditunjukkan oleh adanya sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negative terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi, umumnya diekspresikan dengan mudah curiga terhadap orang lain, menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain, menunjukkan sikap agresif baik dalam bentuk ucapan maupun perbuatan, menunjukkan sikap masa bodoh terhadap orang lain dan dengan sengaja menyakiti diri sendiri.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di simpulkan bahwa setelah penulis meneliti pengaruh *internal locus of Control*, *Job stress* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan. Maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan, *pertama*, terdapat pengaruh yang signifikan Internal locus of control dan burnout guru honorer di Sekolah Dasar Pamenang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresinya adalah  $Y = 12.210 + 0.407X_1$ , Karena  $t$  hitung 2.924 lebih besar dari  $t$  tabel 1.6974 dengan signifikan sebesar  $0.005 < 0.05$ . *Kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan Internal locus of control dan job stress guru honorer di Sekolah Dasar Pamenang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui

persamaan regresinya adalah  $Y = 12.338 + 0.380 X_2$ , Karena thitung 2.694 lebih besar dari ttabel 1.6974. Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh internal locus of Control terhadap Job stress pada guru honorer Pamenang Selatan sebesar 0.380 dengan signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$ . *Ketiga*, terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity dan job stress guru honorer di Sekolah Dasar Pamenang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresinya adalah  $Y = 25.747 + 0.553X_3$ , karena thitung 4.351 lebih besar dari ttabel 1.6974. *Keempat*, terdapat pengaruh yang signifikan job insecurity dan burnout guru honorer di Sekolah Dasar Pamenang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresinya adalah  $Y = 29.909 + 0.399 X_4$ , karena t hitung 2.856 lebih besar dari tabel 1.6974. *Kelima*, terdapat pengaruh yang signifikan job stress dan burnout guru honorer di Sekolah Dasar Pamenang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresinya adalah  $Y = 15.625 + 0.549X_5$ , karena thitung 4.303 lebih besar dari ttabel 1.6974. *Keenam*, terdapat pengaruh internal locus of Control, Job stress dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui t hitung 2.350 lebih besar dari tabel 1.6974. *Ketujuh*, tidak terdapat pengaruh Variabel Job Stress dalam memediasi Pengaruh Internal Locus of Control terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan. Hal ini dikarenakan t hitung 1.296 lebih kecil dari T tabel 1.6974. hal ini berarti Job Stress tidak dapat memediasi antara Internal Locus of Control terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan. *Kedelapan*, terdapat pengaruh Variabel Job Stress dalam memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan. hal ini dibuktikan dengan t hitung 1.877 lebih besar dari T tabel 1.6974. hal ini berarti Job Stress dapat memediasi antara Job Insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan.

## **SARAN DAN REKOMENDASI**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dinilai sudah cukup baik namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan tingkat stres, baik eustres maupun distres di sekolah. Dengan demikian, kinerja guru tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif. Saran kepada peneliti selanjutnya. Disarankan agar hasil penelitian ini perlu ditindak lanjuti oleh peneliti-peneliti berikutnya dengan menggunakan literatur yang lebih lengkap, waktu yang lebih lama dan menggunakan sampel yang lebih luas serta kajian yang lebih mendalam agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

## REFERENSI

- Alam, S. (2011). Analisis Kebutuhan Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru SD di Kab. Maros Sulawesi Selatan (*Doctoral dissertation*, Universitas pendidikan indonesia).
- Ashford, Lee dan Bobko. 2009. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*. Vol.32. No.4.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Darma, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Intensi Turnover Guru Sekolah Menengah Pertama di Sekolah Bercirikan Agama Buddha di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 131-140.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective'vssubjective'job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.
- Diah Restiningrum. 2015. *Melakukan penelitian tentang pengaruh locus of control dan job insecurity terhadap burnout tenaga perawat di Rumah Sakit Paru Jember*.
- Edwin Locke. 2009. Towar A Theory of Task Motivation and Incentives Organizational Behavior and Human Performance. Pp: 68-106
- Gaol, 2016. Teori Stress Stimulus, Respond and Transaksional, Buletin. Pskologi. 24 (1)
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Javonanic, Lazaridis & Stefanovic, 2006. Teoritical Aproaces to Problem of occupational stress. *Acta Fakultatis Medicae Naissensis* 23(3). Diakses pada <https://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=0351-60830603163J>
- Lindawati, 2014. *Manajemen Kierja Sumberdaya Manusia*. Bogor. IPB Press
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New York: The Mc Graw Hill Companies Inc.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention to Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol, 4(1), 17-32.
- Mulyasa, 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Konsep Strategi dan Implementasi. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Ni'mah, F. U., & Oktarina, N. (2014). Pengaruh Minat Profesi Guru, Locus Of Control Internal, Peran Guru Pamong Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 336-342.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *SOUL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 6(1), 57-76.
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 10(2), 216-227
- Rahmawati, Y. (2013). Hubungan antara Stres Kerja dengan Burnout pada Karyawan bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramadhan, R., Usman, M., & Armiami, A. (2018). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dan Motivasi Belajar Terhadap Minat Melanjutkan Studi Ke Perguruan Tinggi (Studi Pada Siswa SMK Nasional Padang). *Jurnal Ecogen*, 1(1), 140-147

- Ruhaida. (2018). *Hubungan Locus of Control Internal terhadap Burnout pada karyawan di PT GOLDEN VICTORY SOURCE*. Universitas Medan Area.
- Sulistyawati, R., Nurtjahjanti, H., & Prihatsanti, U. (2018). The Relationship Between Work Efficacy Withjob Insecurity On Production Employeespt “X” Semarang. *Jurnal Empati*, 1(1), 139-153.
- Sulistyowati, D., & Lestariningsih, M. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(12).