



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 2474-2481

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Organizational Downsizing* dan Kompetensi terhadap *Job Insecurity*: Peran Moderasi *Locus of Control* (Study di RSUD RAA Soewondo Pati)

Popy Nurul Amalisa, Heri Prabowo, Noni Setyorini

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

popyamalisa02743@gmail.com, heriprabowo@upgris.ac.id, nonisetiyorini@upgris.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *downsizing* dan kompetensi terhadap *job insecurity*, serta menguji peran *locus of control* sebagai variabel moderasi pada pegawai RSUD RAA Soewondo Pati. Kebijakan pengurangan pegawai yang dilakukan pada tahun 2025 berdampak signifikan terhadap kondisi psikologis karyawan, di mana muncul kekhawatiran mengenai stabilitas pekerjaan akibat efisiensi anggaran dan perubahan struktur organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada 134 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *SmartPLS* versi 4 melalui pengujian model struktural (*inner model*) dan model pengukuran (*outer model*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *downsizing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job insecurity*, yang berarti semakin tinggi tingkat pengurangan pegawai maka semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan. Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job insecurity*, di mana karyawan berkemampuan tinggi justru memiliki kekhawatiran lebih besar terhadap tuntutan dan ekspektasi kinerja. Namun demikian, *locus of control* tidak mampu memoderasi pengaruh *downsizing* maupun kompetensi terhadap *job insecurity*, sehingga faktor psikologis individu tidak dapat memperkuat atau memperlemah dampak perubahan organisasi. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen untuk menerapkan kebijakan organisasi secara transparan, memperkuat komunikasi internal, serta menciptakan dukungan emosional dan iklim kerja yang kondusif guna mengurangi dampak psikologis negatif akibat perubahan organisasi.

Kata kunci: Organizational Downsizing, Kompetensi, Job Insecurity, Locus Of Control, RSUD RAA Soewondo.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama di tengah persaingan global dan dinamika perubahan lingkungan kerja yang semakin cepat (Ayu et al., 2024). Dalam konteks organisasi modern, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Namun demikian, tekanan ekonomi dan tuntutan efisiensi operasional seringkali mendorong organisasi, termasuk sektor publik, untuk menerapkan *organizational downsizing* atau pengurangan tenaga kerja sebagai langkah strategis.

Downsizing telah menjadi fenomena umum di berbagai organisasi sebagai respons terhadap keterbatasan anggaran, restrukturisasi, dan perubahan kebijakan (Dlouhy & Casper, 2021). Meskipun kebijakan ini dianggap sebagai upaya efisiensi dari sudut pandang manajerial, penelitian menunjukkan bahwa dampaknya tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang diberhentikan, tetapi juga oleh karyawan yang tetap bekerja. Salah satu konsekuensi psikologis yang paling menonjol adalah meningkatnya *job insecurity*, yakni ketidakamanan kerja yang muncul akibat persepsi akan ketidakpastian masa depan pekerjaan (Chadi, 2023; Vieira dos Santos et al., 2022). *Job insecurity* terbukti berpengaruh pada kesejahteraan psikologis, motivasi, performa, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Ashraf et al., 2020).

Fenomena ini semakin relevan dalam konteks Indonesia, khususnya pada organisasi publik seperti rumah sakit. Kasus nyata terjadi pada RSUD RAA Soewondo Pati yang pada awal tahun 2025 melakukan pengurangan sekitar 500 pegawai non-ASN sebagai upaya penghematan anggaran sebesar Rp 40 miliar (Radar Pati, 2025; Viva

Pengaruh *Organizational Downsizing* dan Kompetensi terhadap *Job Insecurity*: Peran Moderasi *Locus of Control*
(Study di RSUD RAA Soewondo Pati)

Pantura, 2025). Kebijakan ini tidak hanya berdampak pada pegawai yang terdampak PHK, tetapi juga memicu kecemasan dan ketidakpastian bagi karyawan yang masih bekerja, sehingga menjadikan RSUD RAA Soewondo Pati sebagai objek yang relevan untuk mengkaji dinamika job insecurity dalam konteks downsizing sektor publik Indonesia.

Di samping faktor organisasional, literatur juga menekankan pentingnya karakteristik individu seperti kompetensi dalam membentuk persepsi *job insecurity*. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dipercaya meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan adaptasi karyawan menghadapi perubahan (Ayu et al., 2024; Diao & Chen, 2019). Namun, temuan penelitian terkait hubungan kompetensi dan *job insecurity* masih inkonsisten—beberapa studi menunjukkan pengaruh positif (Maftuchach & Salfadilla, 2020; Sadiq & Sajid, 2022), sementara lainnya menemukan pengaruh negatif atau tidak signifikan (Messioui & Vuuren, 2025; Zhou et al., 2022). Inkonsistensi ini menandakan adanya faktor lain yang turut memengaruhi hubungan tersebut.

Salah satu faktor psikologis penting yang diduga berperan adalah *locus of control*, yaitu keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka mampu mengendalikan peristiwa dalam kehidupan dan pekerjaan (Prasetyaningtiyas et al., 2022). Individu dengan internal *locus of control* cenderung lebih percaya diri dalam mengelola ketidakpastian dibandingkan mereka yang memiliki external *locus of control* (Retno Sari & Thawil, 2016). Namun, penelitian mengenai peran *locus of control* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *downsizing* dan kompetensi terhadap job insecurity masih terbatas dan menunjukkan hasil yang bervariasi (Charkhabi & Johnson, 2025; Sultan, 2023; Tüzün & Öztürk, 2021) Hal ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh *organizational downsizing* dan kompetensi terhadap *job insecurity* dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi pada karyawan RSUD RAA Soewondo Pati.” Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job insecurity* dalam konteks sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif dalam menghadapi dampak psikologis dari kebijakan *downsizing*.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain menggunakan kuesioner, yang bertujuan untuk menginvestigasi hubungan sebab akibat antara pengurangan ukuran organisasi dan kompetensi terhadap ketidakstabilan pekerjaan dengan *locus of control* sebagai variabel yang berfungsi sebagai moderasi. Pengumpulan data dilakukan melalui survei yang memanfaatkan kuesioner berbasis skala *Likert* lima poin, yang dianggap lebih efektif dalam mencapai banyak responden sekaligus serta tepat untuk menilai pandangan konsumen terhadap variabel yang diteliti.

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non-ASN di RSUD RAA Soewondo Pati yang terdampak kebijakan pengurangan pegawai pada tahun 2025. Populasi ini dipilih karena secara langsung mengalami ketidakpastian kerja pasca proses *organizational downsizing*.

Sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 134 responden. Pemilihan responden menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) pegawai non-ASN, (2) memiliki masa kerja ≥ 1 tahun, (3) bekerja pada unit yang terdampak restrukturisasi, (4) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.

2.2. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui distribusi kuesioner kepada pegawai rumah sakit yang terpengaruh oleh pengurangan jumlah karyawan. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah *purposive sampling* dengan syarat responden pegawai non-ASN yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun dan yang mengalami dampak *downsizing* di RS Soewondo. Berdasarkan pertimbangan tersebut, total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 134 responden, yang dianggap cukup untuk mendukung kevalidan analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) versi 4.0.

2.3. Teknik Analisis Data

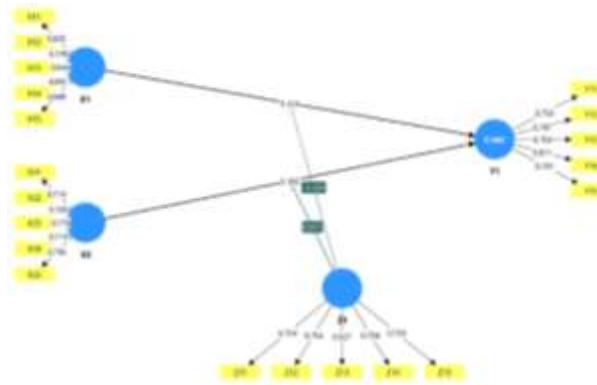
Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis *Partial Least Square* (PLS-SEM) melalui software *SmartPLS* versi 4.0. Proses analisis dilakukan dalam dua fase utama:

1. Penilaian model pengukuran (model luar) mencakup pengujian validitas konvergen (faktor loading > 0,7), reliabilitas konstruk (*Cronbach's Alpha* dan $\rho_A > 0,7$; *Composite Reliability* > 0,6; $AVE \geq 0,5$), serta validitas diskriminan ($HTMT < 0,90$).
2. Penilaian model struktural (model dalam) dilakukan dengan mengevaluasi nilai R^2 , f^2 , serta pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping. Hipotesis diterima jika nilai $p < 0,05$. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value* pada model SEM-PLS, termasuk analisis efek interaksi untuk menilai peran moderasi *locus of control*.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan 134 orang responden yang merupakan karyawan yang terkena dampak *downsizing*. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan aplikasi *SmartPLS* 4.0. Temuan penelitian dijabarkan melalui langkah-langkah evaluasi model pengukuran (*outer model*), penilaian model struktural (*inner model*), serta pengujian hipotesis.

3.1. Analisis Instrumen Penelitian (*Outer Model*)



Gambar 3. 1 Hasil Model Pengukuran

Uji validitas untuk menilai sejauh mana indikator dapat mempresentasikan variabel yang diukur. Nilai *outer loading* dikatakan valid apabila *outer loading* > 0,7, dan nilai *AVE* dapat dikatakan valid apabila ninya $AVE > 0,5$. Tabel *outer loading* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Nilai <i>Outer Loading</i>		
Variabel	Indikator	<i>Outer loading</i>
<i>Downsizing</i>	Pengurangan pegawai	0.825
	Perubahan struktur organisasi	0.798
	Peningkatan beban kerja	0.846
	Efisiensi biaya	0.861
	Dampak terhadap rekan kerja	0.849
Kompetensi	Pengetahuan kerja	0.719
	Keterampilan teknis	0.709
	Kemandirian kerja	0.778
	Pemecahan masalah	0.719
	Kemampuan adaptasi	0.796
<i>Job Insecurity</i>	Ketakutan kehilangan pekerjaan	0.753
	Ketidakpastian masa depan kerja	0.787
	Stres kerja	0.703
	Kepercayaan terhadap perusahaan	0.811
	Kepuasan kerja	0.781
	<i>Internal control</i>	0.724

<i>Locus of Control</i>	External control	0.754
	Kontrol diri terhadap situasi	0.827
	Pengaruh lingkungan eksternal	0.736
	Ketergantungan pada kondisi eksternal	0.739

Tabel 3. 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Downsizing</i> (X1)	0.699	Valid
Kompetensi (X2)	0.555	Valid
<i>Job Insecurity</i> (Y)	0.590	Valid
<i>Locus of Control</i> (Z)	0.573	Valid

Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu *Downsizing* (0,699), kompetensi (0,555), *Job Insecurity* (0,590), dan *Locus of Control* (0,573), memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Hal ini membuktikan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria *validitas konvergen* sehingga indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabel laten secara baik.

Tabel 3. 3 Construct Reliability and Validity

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Downsizing</i>	0.892	0.921	Reliabel
Kompetensi	0.806	0.862	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.827	0.878	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0.814	0.870	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7. Dengan demikian, *downsizing*, kompetensi, *job insecurity* dan *locus of control* dinyatakan reliabel sehingga instrumen penelitian konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Tabel 3. 4 Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X2	Y1	Z1	Z1 x X1	Z1 x X2
<i>Downsizing</i> (X1)						
Kompetensi (X2)	0.497					
<i>Job Insecurity</i> (Y)	0.657	0.506				
<i>Locus of Control</i> (Z)	0.558	0.462	0.668			
<i>Locus of Control</i> (Z) x <i>Downsizing</i> (X1)	0.092	0.133	0.066	0.113		
<i>Locus of Control</i> (Z) x Kompetensi (X2)	0.091	0.187	0.099	0.132	0.281	

Hasil uji *discriminant validity* menunjukkan bahwa tiap variabel dalam model benar-benar berdiri sendiri dan tidak saling tumpang tindih. Korelasi antar variabel berada pada kisaran 0,066 hingga 0,657, dengan nilai tertinggi antara *downsizing* dan *job insecurity* sebesar 0,657 yang masih dalam batas wajar. Hasil ini menegaskan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat validitas diskriminan sehingga dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 3. 5 Discriminant Validity Fornell Lacker

	X1	X2	Y1	Z1
<i>Downsizing</i> (X1)	0.836			
Kompetensi (X2)	0.424	0.745		
<i>Job Insecurity</i> (Y)	0.569	0.443	0.768	
<i>Locus of Control</i> (Z)	0.481	0.380	0.568	0.757

Hasil uji *Discriminant Validity Fornell Lacker* seluruh variabel memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi daripada korelasi antarvariabel. Nilai tersebut, yaitu 0,836 untuk *downsizing*, 0,745 untuk kompetensi, 0,768 untuk *job insecurity*, dan 0,757 untuk *locus of control*, telah memenuhi kriteria *Fornell* dan *Larcker*. Dengan demikian, semua variabel dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3. 6 *Cross Loading*

	<i>Downsizing</i> (X1)	Kompetensi (X2)	<i>Job insecurity</i> (Y)	<i>Locus of Control</i> (Z)
X11	0.825	0.296	0.521	0.490
X12	0.798	0.355	0.443	0.300
X13	0.846	0.451	0.427	0.405
X14	0.861	0.340	0.460	0.387
X15	0.849	0.344	0.512	0.410
X21	0.313	0.719	0.189	0.255
X22	0.265	0.709	0.258	0.250
X23	0.331	0.778	0.344	0.368
X24	0.307	0.719	0.320	0.257
X25	0.352	0.796	0.441	0.277
Y11	0.434	0.350	0.753	0.423
Y12	0.435	0.379	0.787	0.462
Y13	0.405	0.308	0.703	0.222
Y14	0.466	0.362	0.811	0.503
Y15	0.444	0.302	0.781	0.515
Z11	0.465	0.250	0.379	0.724
Z12	0.250	0.247	0.402	0.754
Z13	0.439	0.268	0.517	0.827
Z14	0.333	0.440	0.441	0.736
Z15	0.327	0.227	0.393	0.739

Dari tabel 3.6 dapat diketahui bahwa nilai loading setiap instrumen lebih tinggi pada instrume yang diukurnya dibandingkan nilai korelasi dengan instrume lain. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing instrumen memiliki hubungan yang lebih kuat dengan konstruknya sendiri dan hubungan yang lebih rendah dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi standar uji *validitas diskriminan*.

3.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 3. 7 *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Y1	0.462	0.441

Tabel 3.7 menunjukkan nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,441, yang berarti 44,1% variasi *job insecurity* dapat dijelaskan oleh *downsizing*, kompetensi, serta moderasi *locus of control*, sementara 55,9% sisanya dipengaruhi faktor lain. Nilai ini termasuk kategori sedang, sehingga model memiliki kemampuan prediksi yang cukup memadai meskipun belum sepenuhnya kuat.

Tabel 3. 8 *F-Square*

	X1	X2	Y1	Z1	Z1 x X1	Z1 x X2
<i>Downsizing</i> (X1)			0.134			
Kompetensi (X2)			0.045			
<i>Job Insecurity</i> (Y)						
<i>Locus of Control</i> (Z)			0.145			
<i>Locus of Control</i> (Z) x <i>Downsizing</i> (X1)			0.000			
<i>Locus of Control</i> (Z) x Kompetensi (X2)			0.004			

Hasil uji *F-Square* menunjukkan bahwa pengaruh variabel *downsizing* terhadap *job insecurity* dinyatakan sedang karna nilai *f-square*nya sebesar 0.134, pengaruh kompetensi terhadap *job insecurity* dinyatakan kecil karena nilai *F-square*nya sebesar 0.045, pengaruh variabel *locus of control* memoderasi hubungan antara *downsizing* dengan *job insecurity* dinyatakan kecil karena nilai *f-square*nya sebesar 0.000, pengaruh variabel *locus of control* memoderasi hubungan antara kompetensi dengan *job insecurity* dinyatakan kecil karena nilai *f-square*nya sebesar 0.004.

3.3. Pengujian Hipotesis

Tabel 3. 9 Uji Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<i>Downsizing</i> (X1) -> <i>Job Insecurity</i> (Y)	0.324	0.312	0.089	3.660	0.000
Kompetensi (X2) -> <i>Job Insecurity</i> (Y)	0.186	0.203	0.081	2.294	0.022
<i>Locus of Control</i> (Z) x <i>Downsizing</i> (X1) -> <i>Job Insecurity</i> (Y)	-0.004	-0.014	0.089	0.048	0.962
<i>Locus of Control</i> (Z) x Kompetensi (X2) -> <i>Job Insecurity</i> (Y)	0.057	0.057	0.091	0.624	0.532

Berdasarkan Tabel 3.9 Hasil *Uji Path Coefficients* yang kamu tampilkan serta pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Path Coefficient*, *T-statistic*, dan *P-Value*, maka dapat di bahas dan di deskripsikan sebagai berikut:

H1: Pengaruh *Downsizing* terhadap *Job Insecurity*

Berdasarkan hasil uji *Path Coefficient*, variabel *Downsizing* (X1) memiliki koefisien sebesar 0,324, nilai *t-statistik* sebesar 3,660, dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Downsizing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Insecurity*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *downsizing* yang terjadi di dalam sebuah organisasi, maka semakin tinggi pula *job insecurity* pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan. Dengan adanya pengurangan jumlah karyawan, karyawan yang tersisa cenderung merasa tidak aman dalam menjalankan pekerjaannya karena adanya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan di masa depan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samreen et al., 2022) variabel *downsizing* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *job insecurity*. Kemudian penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chadi, 2023; Tu et al., 2021) menyatakan bahwa *downsizing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*.

H2: Pengaruh Kompetensi terhadap *Job Insecurity*

Berdasarkan hasil uji *Path Coefficient*, variabel Kompetensi (X2) memiliki koefisien sebesar 0,186, nilai *t-statistik* sebesar 2,294, dan *p-value* sebesar 0,022. Karena nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Insecurity*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat *job insecurity* yang dirasakan. Hal ini bisa terjadi karena karyawan dengan kompetensi tinggi biasanya menghadapi tuntutan kerja yang lebih besar serta tekanan untuk terus menjaga prestasi. Selain itu, mereka cenderung lebih memahami dinamika perubahan di organisasi, sehingga lebih sensitif terhadap risiko kehilangan pekerjaan jika tidak mampu memenuhi harapan perusahaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat *job insecurity*.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diao & Chen, 2020) Menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job insecurity*. Kemudian penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maftuchach & Salfadilla, 2020) dan (Sadiq & Sajid, 2022) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job insecurity*.

H3: Pengaruh *Locus of Control* Memoderasi Hubungan *Downsizing* dengan *Job Insecurity*

Berdasarkan hasil analisis *Path Coefficient*, interaksi antara *Locus of Control* (Z) dan *Downsizing* (X1) memiliki koefisien sebesar -0,004, nilai *t-statistik* sebesar 0,048, dan *p-value* sebesar 0,962. Karena nilai *t-statistik* kurang dari 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh secara signifikan dalam memoderasi hubungan antara *Downsizing* dan *Job Insecurity*. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *Locus of Control* seseorang tidak mampu memperkuat atau memperlemah dampak *downsizing* terhadap *job insecurity* di tempat kerja. Artinya, baik karyawan yang memiliki *Locus of Control* internal (merasa bisa mengendalikan hasil kerja mereka) maupun eksternal (merasa hasil kerja dipengaruhi oleh faktor di luar diri mereka) tetap merasa cemas secara serupa ketika menghadapi *downsizing*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* tidak memoderasi hubungan antara *Downsizing* dan *Job Insecurity*. *Locus of control* yang

muncul akibat *downsizing* lebih tergantung pada faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi dan situasi kerja, bukan pada faktor psikologis internal karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tüzün & Öztürk, 2021) menyatakan bahwa *locus of control* tidak dapat memoderasi *downsizing* terhadap *job insecurity*.

H4: Pengaruh *Locus of Control* Memoderasi Hubungan Kompetensi dengan *Job Insecurity*

Berdasarkan hasil uji *Path Coefficient*, variabel interaksi antara *Locus of Control* (Z) dan Kompetensi (X2) memiliki koefisien sebesar 0,057, nilai *t-statistik* sebesar 0,624, dan *p-value* sebesar 0,532. Karena nilai *t-statistik* kurang dari 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh secara signifikan dalam memoderasi hubungan antara Kompetensi dan *Job Insecurity*. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *Locus of Control* seseorang tidak memperkuat atau memperlemah dampak kompetensi terhadap *job insecurity*. Artinya, baik karyawan yang memiliki *Locus of Control* internal maupun eksternal tetap merasakan tingkat *job insecurity* yang sama, tidak peduli seberapa tinggi atau rendah kompetensinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sultan, 2023) menyatakan bahwa *locus of control* tidak dapat memoderasi kompetensi terhadap *job insecurity*.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational downsizing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job insecurity* pada pegawai non-ASN RSUD RAA Soewondo Pati, yang berarti semakin tinggi tingkat pengurangan tenaga kerja, semakin meningkat pula persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan. Selain itu, kompetensi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *job insecurity*, yang mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tetap berkaitan dengan persepsi ketidakpastian kerja, terutama dalam situasi organisasi yang sedang mengalami perubahan. Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa *locus of control* tidak mampu memoderasi hubungan antara *downsizing* terhadap *job insecurity* maupun hubungan antara kompetensi terhadap *job insecurity*. Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis internal seperti *locus of control* tidak cukup kuat mereduksi dampak ketidakpastian yang muncul akibat kebijakan struktural organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa faktor organisasi dan kompetensi karyawan memiliki kontribusi langsung terhadap *job insecurity*, sehingga manajemen rumah sakit perlu mempertimbangkan strategi komunikasi, dukungan psikologis, dan pengembangan kompetensi yang lebih efektif untuk meminimalkan dampak negatif kebijakan *downsizing* pada karyawan.

Referensi

1. Ashraf, A., Tayyib, M., & Awais, M. (2020). Effects of Job Insecurity on Media Professionals of Pakistan. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 24(August), 2020.
2. Ayu, I., Agustina, S., Permadi, I. K. O., Ayu, I. G., Purmina, M., & Putu, N. (2024). The Mediating Role of Locus of Control : The Effect of Work Discipline and Competence on Employee Performance. 07(1), 7198–7206. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7>
3. Chadi, C. (2023). Too stressed to sleep? Downsizing, job insecurity and sleep behavior. *Economics and Human Biology*, 51(September), 101306. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2023.101306>
4. Charkhabi, M., & Johnson, L. K. (2025). A systematic review on mediators and moderators of job insecurity – health relation before and after COVID-19 pandemic. 29(3), 395–415. <https://doi.org/10.1108/EJMS-09-2021-0081>
5. Dlouhy, K., & Casper, A. (2021). Downsizing and surviving employees' engagement and strain: The role of job resources and job demands. *Human Resource Management*, 60(3), 435–454. <https://doi.org/10.1002/hrm.22032>
6. Diao, Y.-H., & Chen, C.-S. (2019). Research on the Relationship Between Job Competence and Job Well-Being in Service Industry—Based on the Mediating Effect of Job Insecurity. *International Business Research*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.5539/ibr.v13n1p1>
7. Maftuchach, V., & Salfadilla, F. S. (2020). Effect of Job Competency , Job Experience and Work Environment on Job Achievement at PT . XYZ , Juanda Branch , Central Jakarta. 2(5).
8. Messioui, A., & Vuuren, T. V. A. N. (2025). The Effects of Sickness Absence on Job Insecurity via Skills Obsolescence : A Longitudinal Study. 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.16993/sjwop.287>
9. Prasetyaningtiyas, S., Putri, R. A. S. I., & Prihatini, D. (2022). Pengaruh Locus of Control Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pt. Telkomsel Branch Sidoarjo. *VALUE: Journal of Business Studies*, 1(2), 158. <https://doi.org/10.19184/value.v1i2.35409>
10. Radar Pati. (t.t.). Pegawai Non ASN RSUD Soewondo Pati Dikurangi, Efisiensi Rp 40 Miliar. JawaPos.com. <https://radarpati.jawapos.com/pati/2245850492/pegawai-non-asn-rsud-soewondo-pati-dikurangi-efisiensi-rp-40-miliar?page=2>
11. Retno Sari, S., & Thawil, S. M. (2016). Peran Locus of Control Pada Hubungan Job Insecurity, Komitmen Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRM) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i1.12>
12. Sadiq, M., & Sajid, M. (2022). IMPACT OF DUAL ORIENTED HR PRACTICES ON EMPLOYEE PERFORMANCE : MEDIATION ROLE OF JOB PJAEE , 19 (2) (2022) COMPETENCE AND JOB INSECURITY IMPACT OF DUAL ORIENTED HR PRACTICES

- ON EMPLO ... IMPACT OF DUAL ORIENTED HR PRACTICES ON EMPLOYEE PERFORMANCE : MEDIATION ROLE OF JOB COMPETENCE AND JOB. 19(May).
13. Samreen, F., Nagi, S., Naseem, R., & Gul, H. (2022). COVID-19-Induced Downsizing and Survivors ' Syndrome : The Moderating Role of Transformational Leadership. 13(April), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.833116>
 14. Sultan, Z. (2023). The Role of Locus of Control : The Relationship Between Organizational Commitment and Job Insecurity In Desire To Switch. 8(2), 53–66.
 15. Tüzün, P., & Öztürk, M. (2021). The Leadership Style of Managers and the Effect of Power Distance Perception on Job Insecurity in Bank Employees: A Research on the Mediating Effect of the Locus of Control. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi / Journal of Social Policy Conferences, 0(80), 67–94. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.80.884060>
 16. Tu, Y., Li, D., & Wang, H. (2021). International Journal of Hospitality Management COVID-19-induced layoff , survivors ' COVID-19-related stress and performance in hospitality industry : The moderating role of social support. International Journal of Hospitality Management, 95(March), 102912. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102912>
 17. Vieira dos Santos, J., Gonçalves, S. P., Silva, I. S., Veloso, A., Moura, R., & Brandão, C. (2022). Organizational and Job Resources on Employees' Job Insecurity During the First Wave of COVID-19: The Mediating Effect of Work Engagement. Frontiers in Psychology, 12(January), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.733050>
 18. Viva.co.id. (t.t.). Tak Sanggup Menggaji Ratusan Pegawai Non ASN, RSUD Soewondo Pati di-PHK. Jogja Viva. <https://jogja.viva.co.id/pantura-rawa/2291-tak-sanggup-menggaji-ratusan-pegawai-non-asn-rsud-soewondo-pati-di-phk>
 19. Zhou, W., Pan, Z., Jin, Q., & Feng, Y. (2022). Impact of Self-Perceived Employability on Sustainable Career Development in Times of COVID-19 : Two Mediating Paths.