

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar di Sekolah ABC Pekanbaru

Raden Rudi Alhemp¹

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹STIE Persada Bunda Pekanbaru

*E-mail: rudi.alhemp@gmail.com

Untuk mengutip artikel ini:

Alhemp R Rudi, 2015, 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) terhadap Intensi Turnover Tenaga Kerja Pengajar di Sekolah ABC Pekanbaru', Vol. 26, No. 2, Hal. 1-13.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Dalam dunia kerja termasuk pendidikan, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Aspek selanjutnya adalah kepercayaan pada manajemen, selain faktor komitmen, faktor lain peningkatan job insecurity yang dialami karyawan cenderung mengarah pada peningkatan turnover intention. ABC School Pekanbaru memiliki masalah produktivitas kegiatan yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat pergantian dosen dari tahun ke tahun, berkisar antara 50-60% pertahun. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh komitmen organisasi dan job insecurity terhadap turnover intention dosen. Populasi penelitian berjumlah 33 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus. Data dari penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Pengujian hipotesis adalah dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention dosen di Sekolah ABC Pekanbaru. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Pengaruh terbesar seorang anggota fakultas memutuskan untuk keluar lebih dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan hanya kemudian karena perasaan tidak aman atas status pekerjaannya.

In the world of work including education, one's commitment to the organization/company is often a very important issue. The next aspect is the confidence in management, in addition to the commitment factor, other factors increasing job insecurity experienced by employees tend to lead to increased turnover intention. ABC School Pekanbaru has productivity problems inseparable activities. It is seen from the high level of faculty turnover is from year to year, ranging between 50-60% annually. The research objective was to analyze the extent to which the influence of organizational commitment and job insecurity on the faculty turnover intentions. The study population numbered 33 people and sampling conducted by the census. The data from this study are primary data using questionnaires as research instruments. Techniques analysis used in this research is a descriptive statistic and inferential statistic analysis. Hypothesis testing is to test the F and t-test. The results of this study concluded that organizational commitment and job insecurity affect faculty turnover intentions in ABC School Pekanbaru. Organizational commitment negatively affects turnover intention. The biggest influence of a faculty member decides to intend out more influenced by organizational commitment and only then because of feelings of insecurity over his job status.

Katakunci: Komitmen Organisasi, Ketidakamanan Pekerjaan, Intensi Turnover

1. Pendahuluan

Masalah-masalah yang dihadapi organisasi pada umumnya juga terjadi pada organisasi pendidikan. Kemerosotan mutu hasil belajar siswa bukan karena kurangnya motivasi siswa, atau belum penuhnya perhatian orang tua dan kelemahan di pihak pendidik, tetapi juga diperburuk oleh perilaku kepemimpinan yang tidak tepat (Nurtain, 1999). Dalam dunia kerja termasuk pendidikan, komitmen terhadap organisasi menjadi isu yang penting sehingga memasukkan unsur komitmen sebagai syarat

untuk memegang jabatan yang ditawarkan. Pengertian komitmen bukan sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu lama, namun juga karyawan mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Hal ini hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (SWA, 2004).

Untuk mendorong karyawan berkomitmen tinggi ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan.

Pertama, menumbuhkan *sense of ownership*. Aspek kedua adalah *trust* (kepercayaan) terhadap manajemen. Karyawan yang tidak punya kepercayaan kepada manajemen, maka kecil kemungkinannya punya komitmen tinggi. Karyawan akan berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan. Jika kondisi semacam ini bisa dicapai, maka tidak diperlukan pengawasan terus menerus terhadap kinerja karyawan bersangkutan. Dan kurangnya kepuasan kerja karyawan akan mengakibatkan *intensi turnover* cenderung meningkat.

Salah satu contoh organisasi yang memiliki tingkat *turnover* tinggi adalah Sekolah ABC Pekanbaru. Dengan jumlah tenaga pengajar 33 orang, dalam aktivitas untuk mencapai tujuan tidak terlepas dengan permasalahan produktivitas. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat *turnover* tenaga pengajar yang dari tahun ke tahun berkisar antara 50-60% yang artinya hampir dari 17 orang dari 33 orang tenaga pengajar keluar setiap tahunnya. Dengan kondisi lingkungan kerja yang cukup memadai serta tingkat kenyamanan yang cukup diperhatikan, nampaknya faktor uang dan kenyamanan bukan faktor utama penyebab tingginya angka *turnover*. Diduga ada faktor lain yang mempengaruhi tenaga pengajar untuk mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut. Dalam hal ini diasumsikan bahwa komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan diduga merupakan dua faktor yang memegang peranan terhadap tercapainya keputusan untuk mengundurkan diri atau tidak.

Dari berbagai uraian di atas timbul pertanyaan apakah komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan tenaga pengajar mempengaruhi kepuasan kerja di Sekolah ABC? Apakah komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan tenaga pengajar mempengaruhi *intensi turnover* di Sekolah ABC? Apakah komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan mempengaruhi intensi *turnover* melalui kepuasan kerja tenaga pengajar di Sekolah ABC?

Manfaat yang diharapkan dari tulisan ini adalah untuk: (1) memperoleh pengetahuan mengenai faktor-faktor utama yang mendasari terjadinya intensi *turnover* yang tinggi di suatu organisasi; (2) memberikan penjelasan dalam peranan ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap terjadinya *turnover*; (3) berdasar penelitian ini diharapkan adanya acuan untuk melakukan penyesuaian kebijakan di pihak manajemen Sekolah ABC untuk menekan angka *turnover*.

2. Telaah Pustaka

Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

Intensi adalah niat/keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Sehingga, intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 1999; 24- 25).

Model konseptual dan model empiris tentang intensi *turnover* memberikan dukungan yang kuat terhadap proposisi yang menyatakan bahwa perilaku intensi

membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (Lee & Mowday, O' Reilly & Cadwell, 1981 dalam Pare and Trembaly, 2001: 1-3). Sementara itu menurut Steel (2002 dalam Mueller, 2003: 2), penelitian mengenai proses *turnover* sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota organisasi. Intensi *turnover* ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover*-nya.

Menurut Mobley (1979) dalam Muchinsky (2003, 85-89) tentang *employee turnover*, terdapat hubungan antara kepuasan dan berhenti bekerja. Hubungan itu dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha-usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintensi untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti bekerja. Namun model Mobley harus memperhatikan setting ekonomi yang sedang terjadi. Jika perekonomian dalam kondisi baik sehingga pengangguran rendah, maka karyawan akan lebih memperlakukan kepuasan kerja dibanding jika perekonomian buruk dan pengangguran melimpah. Jika ongkos atau pengorbanan yang harus dibayar terlalu tinggi sementara alternatif pekerjaan yang ada memiliki prospek yang lebih baik, maka akan timbul intensi untuk berhenti bekerja dan hal ini diaktualisasikan dalam bentuk perilaku atau tindakan berhenti atau berpindah di pekerjaan lain.

Perusahaan yang memiliki angka *turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, adanya *turnover* dapat mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan (Dalton & Todor, 2000 dalam Feinstein & Harrah, 2002: 4-5). Berbagai studi telah menunjukkan bahwa keinginan berpindah merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan varians perilaku *turnover*. Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi (Muchinsky, 2003: 325).

Ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai prediktor dari *turnover* (Mueller, 2003: 2-5):

1. Variabel Kontekstual

Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku (Eagly & Chaiken, 1993 dalam Mueller 2003: 2). Variabel kontekstual ini tercakup didalamnya adalah:

 - a. Alternatif-alternatif di luar organisasi. Ada kecenderungan karyawan meninggalkan organisasi di saat mereka memiliki tempat yang menjadi tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka pengangguran yang rendah berkaitan dengan peningkatan angka *turnover* (Carsten & Spector, 1987; Trevor, 2001 dalam Mueller, 2003).
 - b. Alternatif yang ada di dalam organisasi. Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun juga konteks

organisasi secara keseluruhan (Cable dan Turban, 2001 dalam Mueller, 2003). Karyawan tidak akan melakukan *turnover* dari organisasi jika ia merasa bahwa ia bisa atau mempunyai kesempatan untuk pindah ke pekerjaan lain di organisasi yang sama yang dianggapnya lebih baik.

- c. Harga/nilai dari perubahan kerja. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover* adalah asuransi kesehatan dan manfaat yang didapat dari organisasi. Hubungan finansial ini juga berkaitan erat dengan komitmen kontinuans, yaitu kesadaran karyawan bahwa *turnover* membutuhkan biaya (Meyer & Allen, 1997 dalam Mueller, 2003, 4-5)

2. Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Model turnover umumnya menitikberatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya sebagai pemicu dari proses turnover. Hampir semua model proses turnover dimulai dengan premis yang menyatakan bahwa keputusan untuk turnover dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasi yang rendah pula. Tercakup sikap kerja diantaranya adalah (Mueller, 2003: 2-5):

- a. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap turnover. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri, intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa turnover.
- b. Komitmen Organisasi. Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover* dibanding faktor kepuasan.

3. Kejadian-kejadian Kritis

Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata (Beachs, 1990 dalam Mueleer, 2003: 10-13).

Kejadian-kejadian ini merupakan *anteseden* dari proses penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*), yang diikuti oleh penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*) serta usaha mencari pekerjaan lain (*search for alternatives*) dan pada akhirnya diakhiri dengan keputusan keluar dari pekerjaan.

Organization withdrawal adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan substitusi atau pertanda akan adanya keputusan melakukan *turnover*. Pada model *work withdrawal*,

karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi (Hanisch dan Hulin, 1990 dalam Mueller, 2003: 14). Model penarikan diri yang kedua adalah mencari alternatif pekerjaan baru. Perbedaan utama dari kedua model tersebut adalah jika pada model pertama individu melakukan penarikan sementara dari situasi kerja yang sedang dihadapi, sementara pada model yang kedua ada keinginan dari individu yang bersangkutan untuk meninggalkan tempat bekerja secara permanen.

Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis, 2006). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah: faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi jabatan dan gaji.

Dari keenam faktor tersebut yang paling dominan adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja. Mengacu pada George & Jones (2002), kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Pengungkapan ketidakpuasan pegawai bisa disampaikan dalam 4 cara: (1) Respon *Voice* (aktif & konstruktif, memberikan saran), (2) Respon *Loyalty* (pasif: tidak melakukan apapun/konstruktif: harapan kondisi membaik), (3) Respon *neglect* (Pasif: tidak mau tahu/destruktif: membiarkan kondisi memburuk), dan (4) Respon Exit (destruktif: karyawan keluar/aktif: mencari pekerjaan baru).

2. Komitmen Organisasi dari Karyawan

Perkembangan selanjutnya dalam studi turnover memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut. Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan (Williams & Hazer, 1986).

Ada dua aliran pemikiran tentang komitmen (Armstrong, 1999: 98-100). Aliran yang pertama aliran yang mengedepankan dari kontrol menuju komitmen (from control to commitment) yang dipelopori oleh Walton. Menurutnya, kinerja akan meningkat jika organisasi berpindah dari pendekatan tradisional yang menekankan kontrol ke pendekatan yang lebih menitikberatkan pada manajemen pendorong kerja (*workforce management*). Hal ini dicapai dengan cara memantapkan perintah, mengolah kontrol dan mencapai

efisiensi dalam dorongan kerja.

Menurut Walton, new commitment based approach memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pekerjaan didesain lebih luas dari sebelumnya (dikombinasikan dengan perencanaan, implementasi dan meningkatkan tindakan, tidak hanya sekedar mempertahankan semata.
- b. Tanggung jawab individu diharapkan berubah seiring dengan perubahan kondisi-kondisi dan team, tidak hanya individu-individu semata.

Aliran kedua adalah aliran Japanese/excellence yang melihat pola komitmen yang menghubungkan pencapaian prestasi terbaik (excellence) untuk mendapatkan komitmen utuh sebagai pendorong kerja pada suatu organisasi sebagaimana yang banyak dijumpai di negara Jepang (Armstrong, 1999; 181-185). Cara terbaik untuk memotivasi orang-orang untuk mencapai komitmen penuh pada nilai-nilai organisasi adalah melalui kepemimpinan dan keterlibatan. Pendekatan ini seringkali disebut pendekatan Heart and Minds. Pendekatan Heart and Minds menggunakan cara memperlakukan orang seperti orang dewasa, mengeluarkan antusiasme mereka dengan kepemimpinan yang hidup atau membangkitkan semangat dan imajinatif. Selain itu juga mengembangkan dan mendemonstrasikan obsesi pada kualitas. Dorongan semacam ini akan mengeluarkan respon berupa komitmen total (Peters dan Austin, 1985 dalam Armstrong, 1999: 181-185).

Pendekatan ini menjelaskan mengenai komitmen organisasi dikelompokkan menjadi empat pendekatan, yakni (Shepperd dan Mathew, 2000, 555-565):

- a. Pendekatan Berdasarkan Sikap (Attitudinal approach)

Komitmen menurut pendekatan ini menunjuk permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Komitmen adalah identifikasi yang relatif kuat serta keterlibatan dari individu terhadap organisasi tertentu (Mowday dan Potter dalam Armstrong, 1999: 100). Ada 3 faktor yang tercakup didalamnya, yakni: (1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) Keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan serta tujuan dari organisasi, dan (3) Penerimaan untuk melakukan usaha-usaha sesuai dengan organisasi.

Sementara menurut Steers, komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu untuk terlibat dalam organisasi tertentu (dalam Muchinsky, 1993: 283-285). Komitmen organisasi ditandai oleh: (1) Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai dari organisasi. (2) Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi. (3) Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku (Kuntjoro, 2002: 1-3). Komponen sikap mencakup: (1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. (2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. (3)

Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk komponen kehendak untuk bertindak laku adalah: (1) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. (2) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama

- b. Pendekatan Komitmen Organisasi Multidimensi

Ada tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya (Meyer dan Allen, 1990 dalam Shepperd dan Mathew, 2000: 555-565). Tiga komponen tersebut adalah: (1) Affective commitment, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah want to. (2) Continuance commitment, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (need to). (3) Normative Commitment, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (ought to). Karyawan dengan komponen continuance tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance. Sementara itu, komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi (Kuntjoro, 2002; 2-5)

- c. Pendekatan Komitmen Organisasi Normatif

Perasaan akan komitmen terhadap organisasi diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab (Weiner, 1982 dalam Shepperd dan Mathew, 2000: 555-565). Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh predisposisi personal dan intervensi organisasi.

- d. Pendekatan Komitmen Organisasi Berdasarkan Perilaku

Pendekatan ini menitikberatkan pada pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, pensiun) pada organisasi membuat karyawan terikat untuk loyal terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasi

dipandang sebagai profit associated with continued participation and a 'cost' associated with leaving (Kanter dalam Suliman and Iles, 2000: 409-412).

Komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja (White, 1987 dalam Armstrong, 1999: 183). Ketiga area tersebut adalah: (1) Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut. (2) Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. (3) Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Dari hasil penelitian ditemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi individu-individu tersebut lebih mampu beradaptasi, jumlah karyawan keluar-masuk (turnover) lebih sedikit, kelambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai, dan kepuasan kerja lebih tinggi (Angle & Perry, 1981; Bateman & Stresser, 1984 dalam Muchinsky (1993: 286).

Komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu prediktor terhadap komitmen adalah masa kerja seseorang pada organisasi tertentu (Angle & Perry, 1981 dalam Temaluru, 2001: 350-360). Hal ini disebabkan oleh: (1) makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin ia memberi peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih besar dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi. (2) Adanya peluang investasi pribadi, yang berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar, sehingga makin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut. (3) Adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada, hubungan sosial yang lebih bermakna, sehingga membuat individu semakin berat meninggalkan organisasi. (4) Akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

Karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen (Mowday dkk, 1982 dalam Temaluru, 2001: 350-360), diantaranya adalah usia, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen. Makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya semakin rendah. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

Jika dalam organisasi, komitmen karyawannya cenderung rendah, maka akan terjadi kondisi sebagai berikut (Schermerhorn, 1996: 193-194): (1) Tingkat absensi karyawan yang tinggi dan meningkatnya turnover. Pada banyak penelitian, individu yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung kurang melakukan usaha mencari pekerjaan baru. (2) Ketidakinginan untuk berbagi dan berkorban untuk kepentingan organisasi. Individu-individu yang memiliki komitmen rendah cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, dan sebisa

mungkin bekerja dengan kondisi minimal yang diharapkan organisasi.

3. Ketidakamanan pekerjaan

Ketidakamanan pekerjaan adalah ketidakberdayaan untuk memper-tahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1989 dalam Suwandi & Indriartoro, 1999: 3-4). Ketidakamanan pekerjaan merupakan kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (perceived impermanance) (Smithson & Lewis, 2000: 680-683). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat.

Ada 3 aspek rasa aman dalam bekerja yang saling berkaitan yakni (Sengenberger, 1995 dalam Smithson & Lewis, 2000: 683-685): (1) job security: rasa aman dalam bekerja yaitu kesempatan untuk menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama; (2) employer security: menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama; dan (3) Employment security: mencakup didalamnya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan pekerjaan adalah: (1) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. (2) Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya. (3) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu. (4) Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan ditemukan adanya pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap karyawan, diantaranya (Greenglass dkk, 2002: 3): (1) meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja. (2) Meningkatnya gangguan fisik. (3) Meningkatnya gangguan psikologis. (4) Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (insecure) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun munculnya rasa kehilangan martabat (demotion). Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi turnover. (5) Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya. (6) Makin berkurangnya komitmen organisasi. (7) Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (employee turnover).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Magid dkk (1994) meneliti tentang faktor penentu niat untuk tinggal di antara 112 karyawan organisasi di Afrika Selatan. Komitmen organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi keputusan seseorang. Hasil penelitian menunjukkan aktivitas yang baik berdasarkan tugas dan organisasi berbasis

mempengaruhi komitmen dan kepuasan.

Amilin dan Dewi (2008,13–24) menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Akuntan Publik dengan role stress sebagai variabel moderating menemukan bahwa variabel komitmen organisasi, variabel konflik peran secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Dari berbagai studi disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan anteseden bagi komitmen organisasional (Mathieu, 1991; Gregson, 1990; Clugston, 2000). Terdapat hubungan positif yang konsisten antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Temuan tersebut konsisten dengan temuan lainnya (Meyer dkk, 1993; Dunham dkk, 1994; Hackett dkk, 1994; Gregson, 1992; Ketchand dan Strawser, 1998; Clugston, 2000).

Pengaruh Ketidakamanan pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Roskies dan Guerin dalam Greenglass, Burke dan Fiksenbaum (2002: 2-3) menyimpulkan bahwa penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja mempengaruhi karyawan lebih dari kehilangan pekerjaan. Kondisi ini mengarah pada munculnya demosi, menurunnya kondisi psikologis akan mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian Farida (2001) mengenai pengaruh ketidakamanan pekerjaan, kompensasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan variabel ketidakamanan pekerjaan mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Turnover

Seberapa besar komitmen terhadap organisasi akan mempengaruhi intensi turnover dijumpai oleh ketersediaan alternatif atau kesempatan yang ada di organisasi tersebut (Feldman, 1982 dalam Zeffane, 1999: 30-31). Terdapat pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja (Ashford, 1989 dalam Yousef, 1998: 185). Ketidakamanan pekerjaan menyebabkan penurunan pada komitmen dan prestasi kerja, tapi tidak dijumpai pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Roswaw dan Zager menunjukkan adanya pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan.

Di Jepang, komitmen kerja yang tinggi berasal dari adanya perasaan akan keamanan kerja yang sangat kuat (Abegglen dalam Yousef, 1998: 188-189). Hal ini dikarenakan pengaturan kerja di Jepang yang memberi kesempatan karyawan untuk menjadi pegawai tetap serta senioritas yang sangat dihargai. Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan turnover (Porter dkk dalam Dole & Schroeder, 2001: 234). Dengan desain penelitian longitudinal yang dilakukan selama 15 bulan pada karyawan magang, ditemukan bahwa karyawan magang

yang mengundurkan diri pada 15 bulan pertama bekerja menunjukkan penurunan komitmen sebelum mereka benar-benar mengundurkan diri.

Elemen utama dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Green, 2003: 6-7). Pekerjaan yang berjangka pendek/ kontrak akan mengakibatkan ketidakpastian. Ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan diantaranya adalah rasa takut terhadap konsekuensi pekerjaan, penempatan, masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Semua masalah ketidakpastian ini dapat mengurangi welfare (rasa aman atau sejahtera) karyawan (Standing dalam Green (2003: 7)

Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja ini terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mobley dalam Muchinsky (2003: 82-83), yang menyatakan bahwa rasa tidak puas dalam bekerja akan memicu rencana untuk mencari pekerjaan yang lain. Ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka turnover, diantaranya adalah memahami aspek-aspek yang mendasari komitmen organisasi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dan aspek-aspek yang mendasari karyawan tidak betah bekerja di tempat itu (Feinstein & Harrah, 2002: 2-3).

Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) mendefinisikan ketidakamanan pekerjaan sebagai ketidakberdayaan mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Suwandi & Andriartoro, 2001: 3-6).

Barling dan Kelloway (2003) dengan data dari 187 penambang emas hitam Afrika Selatan, menguji hubungan antara ketidakamanan pekerjaan, pengendalian tempat kerja dan kondisi pribadi (gejala psikosomatik, suasana hati yang negatif, tekanan darah) dan organisasi (intensi turnover, komitmen organisasi). Ketidakamanan pekerjaan berhubungan positif dengan intensi turnover dan suasana hati yang negatif. Persepsi pengendalian tempat kerja yang negatif terkait dengan intensi turnover dan suasana hati, dan positif terkait dengan komitmen organisasi.

Prastiti (2002) menunjukkan bahwa realitas perubahan lingkungan organisasi selalu dihadapi pihak manajemen dan berdampak pada pengelolaan sumber intern, diantaranya fungsi SDM. Pengelolaan nilai ekonomis fungsi SDM rentan terhadap perilaku turnover yang merugikan organisasi dan karyawan. Turnover dapat diprediksi melalui perubahan sikap diantaranya ketidakamanan pekerjaan. Penelitian ini bermaksud menguji berbagai variabel sikap yang mempengaruhi intensi turnover melalui variabel outcomes dari ketidakamanan pekerjaan serta pengaruhnya secara langsung terhadap intensi turnover. Hasil pengujian mendukung secara signifikan pengaruh negatif

ketidakamanan pekerjaan terhadap komitmen organisasi, pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap intensi turnover, serta pengaruh positif ketidakamanan pekerjaan terhadap intensi turnover. Tetapi menolak hipotesis tentang pengaruh negatif ketidakamanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja, pengaruh negatif ketidakamanan pekerjaan terhadap organizational trust, pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap intensi turnover, dan pengaruh negatif organizational trust terhadap intensi turnover. Kesimpulan penelitian adalah sikap komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menahan pengaruh negatif yang disebabkan oleh ketidakamanan pekerjaan sekaligus mengurangi akibat negatif intensi turnover. Pengaruh signifikan langsung ketidakamanan pekerjaan terhadap intensi turnover mengindikasikan besarnya peluang alternatif kerja bagi dosen yang merasa tidak aman berprofesi sebagai tenaga akademis.

Berdasarkan Perbedaan Gender, Yan dan Liping (2002) mempelajari perbedaan komitmen organisasional, kepuasan kerja, ciri-ciri kepribadian dan intensi turnover berdasarkan gender mahasiswa MBA. Ditemukan bahwa gender Mahasiswa MBA hampir tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap variabel penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayub (2008) mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada karyawan keuangan bank menemukan bahwa ada korelasi positif yang lemah antara kepercayaan dan kejelasan komitmen organisasi dengan intensi turnover. Hal ini menunjukkan bahwa jika hubungan pengawasan tidak sehat maka intensi turnover akan tinggi dalam organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa otonomi dan intensi turnover memiliki nilai korelasi yang berarti sifat positif tetapi lemah. Sedangkan kepercayaan dalam pengelolaan dan intensi turnover memiliki korelasi negatif.

Qi Yong-tao (2007) meneliti hubungan kesempatan kerja, komitmen organisasi dan intensi turnover. Penelitian ini membahas intensi turnover dan penentu dalam hal kesempatan kerja dan komitmen organisasi dan lain-lain. Dengan menggunakan sampel dari 196 responden dari kuesioner self-report yang dipilih secara acak di antara para pekerja dalam satu perusahaan, hipotesis diuji. Peluang pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada intensi turnover. Komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi turnover, tapi komitmen berkelanjutan tidak.

Penelitian oleh Trimble (2006) yang meneliti mengenai Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan intensi turnover pada misionaris yang telah disurvei dari 468 misionaris menemukan bahwa bergabung dengan organisasi adalah prediktor kuat dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dan intensi turnover. Tiga model kepuasan kerja yang berkaitan dan komitmen organisasional afektif untuk intensi turnover diuji dengan menggunakan model persamaan struktural menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi diprediksi afektif, yang pada gilirannya menjelaskan intensi turnover.

Penelitian oleh Ugboro (2002) bertujuan untuk menentukan hubungan antara redesign pekerjaan,

pemberdayaan karyawan dan niat untuk berhenti diukur dengan komitmen organisasi yang afektif di antara korban yang selamat dari restrukturisasi organisasi dan perampangan. Hal ini difokuskan pada manajer tingkat menengah dan karyawan di posisi pengawasan. Hasil statistik menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara desain ulang pekerjaan, pemberdayaan dan komitmen afektif.

Penelitian Vetting (2004) mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dan kepercayaan dalam manajemen menemukan bahwa ketidakamanan pekerjaan secara kuantitatif dikaitkan dengan konsekuensi negatif, dan juga menunjukkan bahwa sikap reaksi jangka pendek memediasi hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan jangka panjang reaksi. Hasilnya menunjukkan bahwa kepercayaan dalam manajemen hanya memiliki efek mediasi kecil dalam hubungan antara ketidakamanan pekerjaan secara kuantitatif dan intensi turnover, kepuasan kerja merupakan mediator penting antara kedua jenis ketidakamanan pekerjaan.

Penelitian Wening (2005) menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan bahkan intensi turnover. Ketika ketidakamanan dipahami dalam persepsi seseorang, maka akan menurunkan kepuasan kerja dan juga komitmen pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada layanan (bank) dan perusahaan manufaktur yang telah menjalankan restrukturisasi dalam empat tahun terakhir. Temuan menarik dari penelitian ini adalah bahwa restrukturisasi dilakukan di bank dan perusahaan manufaktur yang telah ditemukan untuk tidak akan memiliki pengaruh pada intensi turnover. Pada sisi lain, persepsi ketidakamanan pekerjaan tidak mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen, dan intensi turnover.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Konseptual Penelitian

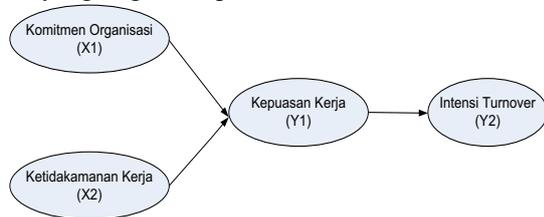
Berdasarkan kajian pustaka di atas maka variabel komitmen organisasi dibagi menjadi 3 indikator yaitu (1) adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi, (2) adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan, dan (3) adanya keyakinan terhadap manajemen. Variabel ketidakamanan pekerjaan dibagi menjadi 2 indikator yaitu (1) Rasa takut akan kehilangan pekerjaan dan (2) Rasa takut kehilangan dimensi-dimensi dari pekerjaan.

Sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah: faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan kondisi kerja, dengan teman sekerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Dari keenam faktor tersebut yang paling dominan adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja. Variabel intensi turnover dibagi menjadi 2 indikator yaitu (1) apakah dalam beberapa bulan terakhir adanya pemikiran dari individu untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan

organisasi secepat mungkin dan (2) adanya aktivitas melakukan pencarian pekerjaan lain.

Banyak faktor yang membuat individu sampai pada keputusan untuk berpindah, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan rasa tidak aman dalam bekerja. Faktor yang diduga berperan penting dalam kepuasan kerja dan intensi turnover yang terjadi di Sekolah ABC Pekanbaru adalah komitmen organisasi dan rasa tidak aman dalam bekerja. Hal ini dikarenakan berdasar pendapat Mobley yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan turnover jika alternatif pekerjaan yang ada sangat melimpah dan kondisi perekonomian dalam keadaan baik, sementara faktor kepercayaan terhadap organisasi ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Dalam bentuk grafis, kerangka konseptual dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan mempunyai hubungan dengan intensi turnover seperti yang tergambar pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh komitmen organisasi dan Ketidakamanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan intensi turnover

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan tenaga pengajar mempengaruhi kepuasan kerja di Sekolah ABC Pekanbaru

H₂: Kepuasan kerja mempengaruhi intensi turnover di Sekolah ABC Pekanbaru

3. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanasi, yang bersifat noneksperimen dan bertujuan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan tenaga pengajar terhadap kepuasan kerja dan intensi turnover.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah tenaga pengajar di Sekolah ABC Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Dikarenakan populasi yang berjumlah tidak melebihi 100 orang maka pengambilan sampel dilakukan secara sensus atau semua populasi dijadikan sampel (Arikunto, 2002).

Penelitian ini dilakukan di Sekolah ABC Pekanbaru dikarenakan adanya kesenjangan antara realita yang ada dengan beberapa penelitian yang dilakukan. Tingkat turnover yang terjadi pada karyawan kontrak di Sekolah ABC Pekanbaru sangat tinggi, yakni mencapai 50-60% per tahun. Umumnya tenaga pengajar melakukan turnover

pada tahun pertama bekerja.

Kondisi ekonomi berkaitan erat dengan intensi turnover tenaga pengajar. Umumnya tenaga pengajar atau individu memutuskan untuk berpindah kerja dikarenakan alternatif pekerjaan yang ada tersedia dalam jumlah yang melimpah, sehingga tidak ada kesulitan untuk bekerja kembali. Namun kondisi di negara Indonesia dengan jumlah pengangguran yang banyak dan alternatif pekerjaan yang sedikit, sedang tingkat turnover di Sekolah ABC Pekanbaru yang tinggi memunculkan pertanyaan tentang faktor apa yang menstimulasi tenaga pengajar sehingga sampai pada keputusan untuk berhenti bekerja.

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu variabel terikat yang terdiri dari Kepuasan Kerja (Y₁) dan Intensitas turnover (Y₂), dan variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X₁) dan ketidakamanan pekerjaan (X₂)

Definisi operasional variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Intensitas turnover adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh tenaga pengajar untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya yang dinyatakan dalam bentuk skor penilaian kuesioner Intensitas Turnover. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensitas turnover adalah:
 - a. Dalam beberapa bulan terakhir adanya pemikiran dari individu untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan organisasi secepat mungkin.
 - b. Adanya aktivitas mencari atau melakukan pencarian pekerjaan lain.
2. Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan individu baik secara positif atau negatif aspek-aspek dalam pekerjaannya yang dinyatakan dalam skor penilaian kuesioner kepuasan kerja. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui kepuasan kerja adalah:
 - a. Adanya isu yang berkaitan dengan jumlah maupun administrasi atau metode pemberian upah.
 - b. Adanya kesempatan untuk berkembang yang mengacu pada frekwensi, kesempatan dan metode untuk dipromosikan.
 - c. Mengacu pada cara penyelia dalam melaksanakan tugasnya atau karakteristik pribadi penyelia.
 - d. Adanya evaluasi secara umum tentang rekan kerja.
3. Komitmen organisasi adalah derajat perasaan terikat individu terhadap organisasi dan ditampilkan dalam bentuk melibatkan diri secara aktif segala bentuk aktivitas yang menunjang kemajuan dan keberlangsungan organisasi yang dinyatakan dalam bentuk skor penilaian kuesioner komitmen organisasi. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui komitmen organisasi adalah:

- a. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi.
 - b. Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan.
 - c. Adanya keyakinan terhadap manajemen.
4. Ketidakamanan pekerjaan adalah derajat perasaan tidak aman dalam bekerja karena rasa khawatir menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di organisasi dan dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh individu pada kuesioner ketidakamanan pekerjaan. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui ketidakamanan pekerjaan adalah:
- a. Rasa takut akan kehilangan pekerjaan
 - b. Rasa takut kehilangan dimensi-dimensi dari pekerjaan.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur intensi turnover, komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan adalah kuesioner yang didasarkan atas sistem penilaian skala Likert. Metode ini merupakan penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Jumlah alternatif respon yang ada dalam skala Likert ada 5 jenis (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat setuju). Pengukuran intensi turnover dilakukan dengan 10 item pertanyaan. Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan 10 item pertanyaan. Untuk mengungkap komitmen organisasi, digunakan 10 item pertanyaan. Pengukuran ketidakamanan pekerjaan dilakukan dengan memfokuskan pada ancaman kehilangan pekerjaan itu sendiri dan ancaman kehilangan beberapa dimensi kerja tertentu. Pengukuran dilakukan dengan 10 item pertanyaan.

Metode Analisis Data

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik, maka dilakukan deskripsi data untuk variabel demografi. Teknik analisis deskriptif dalam bentuk frekuensi dan prosentase digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel-variabel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur. Teknik analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Robert, 1993 dalam Sarwono, 2007).

Dikarenakan variabel penelitiannya terdiri dari dua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan dan dua variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan intensi turnover, maka digunakan analisis jalur dengan model persamaan dua jalur. Model persamaan dua jalur ini menghasilkan dua persamaan substruktur sebagai berikut:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = b_3 + b_4\hat{Y}_1 + \varepsilon_2$$

Dimana:

Y_1 = Kepuasan Kerja \hat{Y}_1 = estimasi Y_1

Y_2 = Intensi turnover b_0 = Konstanta

$b_{1...n}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Ketidakamanan pekerjaan

ε_1 dan ε_2 = residual

Tahap-tahap dalam analisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner ini konsisten terhadap variabel-variabelnya.
2. Tahap pengolahan data dan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik dari responden.
3. Tahap pengolahan data dengan analisis jalur, untuk mencari pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja dan intensi turnover.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Pengumpulan data yaitu 33 tenaga pengajar di Sekolah ABC Pekanbaru. Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar sampel berjenis kelamin Wanita yang ditunjukkan dengan nilai 82% dan diikuti oleh jenis kelamin Pria dengan nilai 18%. Hal ini disebabkan karena saat ini Sekolah ABC Pekanbaru hanya membuka pendidikan pra sekolah dan sekolah dasar, dimana untuk siswa pada tingkatan ini tenaga pengajar berjenis kelamin wanita memang lebih telaten dalam menghadapi siswa yang pada umumnya berumur masih sangat muda. Namun studi psikologi menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria (Robbins, 2001: 48).

Berdasarkan umur, responden terbanyak ada pada kelompok usia 25 sampai 40 tahun dimana masuk dalam kategori usia yang sangat produktif dalam bekerja ditunjukkan dengan nilai 64%, sedangkan usia dibawah 25 tahun yang merupakan usia muda dalam bekerja sebesar 36%.

Berdasarkan tingkat pendidikan akhir, responden terbanyak adalah berpendidikan S1 (Strata Satu) yaitu 94%, kemudian disusul Akademi/Diploma Tiga dan S2 masing-masing dengan nilai 3%. Hal sesuai dengan kebutuhan pada Sekolah ABC Pekanbaru bahwa baru membuka pendidikan pra sekolah dan sekolah dasar.

Karakteristik responden berdasarkan lama mereka bekerja baik di Sekolah ABC Pekanbaru maupun di sekolah atau di organisasi atau di perusahaan lain maka responden terbanyak adalah responden dengan pengalaman kerja di bawah 3 tahun yaitu 2 dan 1 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau 67% dari 33 responden. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status maka responden yang terbanyak responden yang lajang yaitu sebesar 64%.

Tabel 1. Karakteristik Responden Sekolah ABC Pekanbaru

| No | Karakteristik | | Jumlah Responden | % |
|----|---------------|-----------------|------------------|----|
| 1 | Jenis Kelamin | Wanita | 27 | 82 |
| | | Pria | 6 | 18 |
| 2 | Usia | < 25 tahun | 12 | 36 |
| | | 25-40 tahun | 21 | 64 |
| 3 | Pendidikan | D3 | 1 | 3 |
| | | S1 | 31 | 94 |
| | | S2 | 1 | 3 |
| 4 | Lama Bekerja | < 3 tahun | 22 | 67 |
| | | 3 Tahun Ke atas | 11 | 33 |
| 5 | Status | Lajang | 21 | 64 |
| | | Menikah | 12 | 36 |

Sumber: Sekolah ABC Pekanbaru, 2011.

Tabel 2. Tabulasi Silang antara Karakteristik Responden dengan Variabel Intensi Turnover

| Keterangan | Intensi Turnover Rendah | | Intensi Turnover Tinggi | | Total | |
|---------------------------|-------------------------|-------|-------------------------|--------|-------|-----|
| | Jml | % | Jml | % | Jml | % |
| Usia | | | | | | |
| < 25 Tahun | 2 | 15,38 | 11 | 84,62 | 13 | 100 |
| > 25 Tahun | 4 | 20,00 | 16 | 80,00 | 20 | 100 |
| Total | 6 | 18,18 | 27 | 81,82 | 33 | 100 |
| Tingkat Pendidikan | | | | | | |
| D3 | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 100 |
| S1 | 6 | 19,35 | 25 | 80,65 | 31 | 100 |
| S2 | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 100 |
| Total | 6 | 18,18 | 27 | 81,82 | 33 | 100 |
| Jenis Kelamin | | | | | | |
| Laki-Laki | 1 | 16,67 | 5 | 83,33 | 6 | 100 |
| Perempuan | 5 | 18,52 | 22 | 81,48 | 27 | 100 |
| Total | 6 | 18,18 | 27 | 81,82 | 33 | 100 |
| Lama Bekerja | | | | | | |
| < 3 Tahun | 4 | 18,18 | 18 | 81,82 | 22 | 100 |
| >3 Tahun | 2 | 18,18 | 9 | 81,82 | 11 | 100 |
| Total | 6 | 18,18 | 27 | 81,82 | 33 | 100 |
| Status | | | | | | |
| Lajang | 4 | 19,05 | 17 | 80,95 | 21 | 100 |
| Menikah | 2 | 16,67 | 10 | 83,33 | 12 | 100 |
| Total | 6 | 18,18 | 27 | 81,82 | 33 | 100 |

Sumber: Data Olahan, 2010

Berdasarkan pengolahan tabulasi silang antara data karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan status maka seperti yang terlihat pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 33 orang, maka 27 orang atau 81,82% menunjukkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Data penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* dari keseluruhan responden adalah sangat besar. Secara implisit hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang menjadi penyebab intensi untuk keluar dari pekerjaan lebih tinggi dibanding intensi untuk

bertahan. Faktor-faktor yang mendasari munculnya keinginan keluar dari pekerjaan perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar karyawan yang melakukan *turnover* bisa diminimalisir. Berdasarkan karakteristik responden terlihat bahwa responden yang mempunyai tingkat intensi *turnover* tinggi adalah mereka yang berusia kurang dari 25 tahun, berjenis kelamin laki-laki, dan yang sudah menikah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Suatu alat ukur yang valid atau sah akan memiliki validitas tinggi akan mempunyai varian kesalahan kecil sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Pengujian validitas menggunakan *item homogeneity test*, yang dilakukan dengan mengkolerasikan antara nilai yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan nilai totalnya. Nilai total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua nilai pertanyaan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi item yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan atau nilai skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut valid. Koefisien validitas dikatakan valid apabila nilai koefisiennya $>0,3640$ (r tabel) dapat dikatakan tidak valid untuk jumlah responden 30 orang (Idris, 2007: 8). Dengan kata lain bila nilainya positif atau r hitung $< r$ tabel, maka instrumen itu dikatakan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik atau valid (Arikunto, 2002: 154). Reliabilitas instrumen dinyatakan handal bila instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang valid kemudian dilakukan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana didapatkan jika koefisien reliabilitas (r Alpha) bertanda positif dan nilainya lebih besar dari nilai r table atau nilai r *product moment*.

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pada seluruh variabel, yakni komitmen organisasi, ketidakamanan pekerjaan dan intensi *turnover*. Hasil perhitungan uji validitas didapatkan nilainya terendah adalah sebesar $r = 0,413$ sehingga sehingga dapat digunakan analisis tahap selanjutnya. Kemudian dihitung nilai reliabilitasnya dengan menggunakan alpha Cronbach maka didapatkan hasil nilai R terendah adalah 0,868 artinya 86,8% kusioner tersebut cukup handal untuk mengukur aspek yang sama.

Analisis Data

Estimasi persamaan regresi dilakukan untuk dua persamaan. Hasil estimasi terlihat sebagaimana terlihat pada Tabel 3. Persamaan 1 adalah persamaan yang mengestimasi pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) dan ketidakamanan pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1). Secara parsial variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan dan variabel ketidakamanan pekerjaan (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y1). Sedangkan secara bersama, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari nilai adjusted R² menunjukkan nilai sebesar 0,699 atau 69,9%. Artinya bahwa variabel Y1 dipengaruhi sebesar 69,9% oleh Komitmen organisasi (X1) dan ketidakamanan pekerjaan (X2), sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 2 variabel bebas tersebut.

Tabel 3. Hasil Estimasi

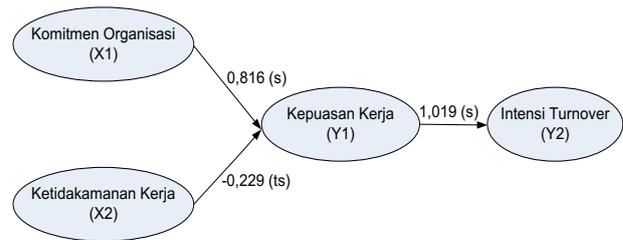
| Variabel | Persamaan 1 | | | Persamaan 2 | | |
|------------------------------|----------------------------------|---------|------------------------------------|-------------|---------|-------|
| | Koef | t/F hit | Prob. | Koef | t/F hit | Prob. |
| Konstanta | 45,61 | 5,73 | 0,00 | 10,30 | 2,91 | 0,007 |
| Komitmen Organisasi (X1) | 0,81 | 8,40 | 0,00 | | | |
| Ketidakamanan pekerjaan (X2) | -0,22 | -2,32 | 0,19 | | | |
| Kepuasan Kerja (Y1) | | | | 1,019 | 8,657 | 0,00 |
| Variabel Bebas | Kepuasan Kerja (Y ₁) | | Intensi turnover (Y ₂) | | | |
| ANOVA | | 38,21 | 0,00 | | 74,94 | 0,000 |
| Adj. R ² | | 0,69 | | | 0,698 | |
| DW | | 1,70 | | | 1,770 | |

Sumber: Data Primer Diolah

Persamaan 2 adalah persamaan yang menempatkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel antara pada hubungan antara variabel komitmen organisasi (X1) dan ketidakamanan pekerjaan (X2) terhadap intensi *turnover* (Y2). Dari persamaan 1 dilakukan estimasi kepuasan kerja (Y1) dan hasilnya diregresi terhadap intensi *turnover* (Y2). Dari hasil estimasi pada Tabel 3 terlihat bahwa kepuasan kerja (Y1) mempengaruhi intensi *turnover* (Y2). Hal ini berarti bila Komitmen organisasi, ketidakamanan pekerjaan dan kepuasan kerja bersama-sama akan berdampak intensi *turnover*.

Dari nilai adjusted R² menunjukkan nilai sebesar 0,698 atau 69,8%. Artinya bahwa variabel intensi turnover dipengaruhi sebesar 69,8% oleh kepuasan kerja (Y1) yang juga dipengaruhi komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan, sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 3 variabel bebas tersebut.

Secara grafis hubungan variabel-variabel tersebut tersaji pada Gambar 2.



Gambar 2. Estimasi pengaruh komitmen organisasi dan Ketidakamanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan intensi turnover

Keterangan: s = signifikan, ts = tidak signifikan

Dari uraian Tabel 3 dan Gambar 2 menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) dan variabel ketidakamanan pekerjaan (X2) tidak signifikan mempengaruhi intensi *turnover* (Y2). Jika dilihat dari arah hubungannya maka terdapat arah hubungan yang berbeda dari yang diharapkan. Beberapa alasan dapat dikemukakan sebagai berikut.

Aspek penting dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Bagi kebanyakan karyawan yang digaji untuk bekerja, pekerjaan bukan hanya semata komoditas yang bisa dijualbelikan semata, namun lebih pada adanya hubungan timbal balik berdasar variabel dan jangka waktu yang tidak ditentukan.

Ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan diantaranya adalah rasa takut terhadap konsekuensi pekerjaan, ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut Standing dalam Green (2003: 7) semua masalah ketidakpastian ini dapat mengurangi welfare (rasa aman/sejahtera) karyawan.

Organisasi yang memiliki angka *turnover* tinggi mengindikasikan bahwa tenaga pengajar tidak betah bekerja di organisasi tersebut. Ditinjau dari segi ekonomi tentu organisasi akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena harus sering melakukan rekrutmen yang biayanya sangat tinggi, pelatihan dan mengurus tenaga serta biaya dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Aspek negatif lain dari *turnover* adalah mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi pekerja yang masih bertahan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan berpengaruh terhadap variabel intensi *turnover*. Besarnya intensi *turnover* dari tenaga pengajar dipengaruhi oleh komitmen organisasinya dan ketidakamanan pekerjaannya.

Nilai koefisien komitmen organisasi yang positif mengindikasikan adanya pengaruh yang searah antara komitmen organisasi dan intensi *turnover*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi intensi turnover. Hal ini tidak sesuai dengan teori, dimana ketika kepuasan kerja tinggi maka intensi turnover harus mengalami penurunan.

Karena karyawan semakin betah dan nyaman bekerja di organisasi tersebut.

Nilai koefisien pada variabel ketidakamanan pekerjaan dengan level tidak aman menunjukkan nilai negatif terhadap kepuasan kerja, dan turunny kepuasan kerja berdampak pada turunnya intensi *turnover*. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang tidak searah antara ketidakamanan pekerjaan dan intensi *turnover*. Artinya semakin tinggi tingkat ketidakamanan pekerjaan akan semakin rendah tingkat intensi *turnover*-nya. Ini berarti bahwa pengaruh terbesar seorang tenaga pengajar memutuskan untuk berniat keluar lebih banyak dipengaruhi oleh ketidakamanan pekerjaan yang rendah yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan di Sekolah ABC Pekanbaru menunjukkan bahwa intensi *turnover* yang terjadi di perusahaan adalah tinggi. Berbagai hasil studi telah menunjukkan bahwa keinginan berpindah merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan varians perilaku *turnover*. Menurut Muchinsky (2003: 84), tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Jika merujuk pendapat dari Muchinsky tersebut maka kondisi yang terjadi di Sekolah ABC Pekanbaru mengindikasikan bahwa stabilitas dan kinerja yang ada di perusahaan tersebut belum optimal.

5. Simpulan

1. Komitmen organisasi dan ketidakamanan pekerjaan tenaga pengajar mempengaruhi kepuasan kerja, dan Kepuasan kerja tenaga pengajar mempengaruhi intensi *turnover* di Sekolah ABC Pekanbaru.
2. Pengaruh terbesar seorang tenaga pengajar memutuskan untuk berniat keluar lebih banyak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, diikuti oleh komitmen organisasi baru kemudian karena perasaan ketidakamanan atas status pekerjaannya.

6. Saran

1. Perlu dilakukan persamaan dalam persepsi sebab dalam kasus ini timbul adanya perbedaan persepsi dalam memandang komitmen organisasi antara pihak tenaga pengajar dengan pihak manajemen. Tenaga pengajar menganggap bahwa loyalitas sudah menunjukkan komitmen, sementara pihak manajemen menganggap, komitmen organisasi tidak hanya sekedar loyalitas namun juga melakukan pekerjaan seoptimal dan semaksimal mungkin. Penelitian lebih lanjut sebaiknya menyamakan persepsi antara pihak manajemen dengan tenaga pengajar dalam memahami makna komitmen.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi sebagai suatu cara mengurangi intensi *turnover* ada beberapa cara yang bisa ditempuh diantaranya pihak manajemen membantu tenaga pengajar mempelajari mengapa suatu kebijakan adalah penting, serta melakukan identifikasi terhadap persepsi tenaga pengajar terhadap kebijakan melalui diskusi, rapat

dan interview. Kesempatan yang diberikan oleh pihak manajemen tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki (*a feeling of ownership*) yang merupakan komponen pembentuk komitmen).

3. Tenaga pengajar, diinterview untuk menentukan persepsi atas kemampuan manajemen dalam menyelesaikan issue. Selain itu dapat dilakukan perubahan dalam variabel organisasi, seperti misalnya penggajian, diterimanya masukan tenaga pengajar dalam membuat perkembangan kebijakan dan lingkungan yang kondusif sehingga meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan intensi *turnover*.

Daftar Pustaka

- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating", *JAAI* Volume 12 No. 1, Juni 2008: 13–24.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rieneka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, Michael.1999. *The Art of HRD: Human Resource Management* (Vol 2) London: Crest Publishing House.
- Armstrong, Michael. 2000. *The Art of HRD: Managing People* (Vol 4) . London: Crest Publishing House.
- Ayub, Syed Muhammad Irfan. 2008. *Impact Of Organizational Commitment On Turnover Intentions Of Employees*, Master In Business Administration, National University Of Modern Languages, Pakistan.
- Barling, Julian and E. Kevin Kelloway, 2003. "Job insecurity and Health: The Moderating Role Of Workplace Control, Migrant Labour Project", funded by the International Development Research Centre, Canada. *Stress Medicine*, Volume 12 Issue 4, Pages 253 – 259, 6 May 1999, John Wiley & Sons, Ltd.
- Clugston, Michael. 2000, "The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave." *Journal of Organization Behavior* Vol. 21 No. 4 – 2000: 477-486.
- Djawahir, Kusnan Muhammad, 2002. "Tantangan (Makin Sulit Tumbuhkan Komitmen Karyawan)", *SWA* 21/VIII/10 - 23 Oktober.
- Dole, Carol., and Richard Schroeder. 2001. "The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants". *Managerial Auditing Journal* ,16 (4):234-245.
- Dunham, Randall B., Jean A. Gruber., and Maria B. Castaneda. "Organization Commitment: The Utility of an Integrative Definition." *Journal of Applied Psychology* Vol. 79 No. 3 - 1994: 270-380.
- Farida, Yusriyati Nur, 2001. "Pengaruh Ketidakamanan pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja", *Tesis*, Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

- Feinstein, Andrew Hale., William Harrah, 2000. "A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employee" (online), (www.emeraldinsight.com)
- Green, Francis, 2003. "The Rise and Decline of job insecurity". Paper, (online), (www.emeraldinsight.com).
- Greenglass, Esther, Ronald Burke and Lisa Fiksenbaum. 2002. "Impact of Restructuring, job insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses", *Stress News* January ,14(1):1-10.
- Gregson, Terry. 1992. "An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models in Accounting." *Behavioral Research In Accounting* Vol. 4 - 1992: 80-95.
- Hackett, Rick D., Peter Bycio., and Peter A. Hausdorf. 1994, "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment." *Journal of Applied Psychology* Vol. 79 No. 1 - 1994: 15-23.
- Ketchand, Alice A., and Jerry R. Strawser. 1998, "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting." *Behavioral Research in Accounting* Vol. 10 - 1998: 109-137.
- Magid, Igbaria, Guy Meredith, and Derek C. Smith, Predictors of intention of IS professionals to stay with the organization in South Africa, *Information & Management*, Volume 26, Issue 5, May 1994, Pages 245-256.
- Mathieu, John E., and Dennis M. Zajac, 1990, "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment." *Psychological Bulletin* Vol. 108 No. 2 (1990): 171-194.
- Meyer, Michael., and John T. Rigsby. 2001, "A Descriptive Analysis of the Content and Contributors of Behavioral Research In Accounting 1989-1998." *Behavioral Research In Accounting* Vol. 13 - 2001: 253-278.
- Muchinsky, Paul M, 2003. *Psychology Applied to Work* (4th Edition). New York: Brooks/ Cole Publishing Company.
- Mueller, John and Dwight Kammeyer.2003. *Turnover Processes in a Temporal Context:It's About Time* (online), (www.emeraldinsight.com)
- Nurtain, 1999. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: Depdikbud. Dirjen Dikti, P2LPTK.
- Paré, Guy .Michel Tremblay. 2001. *The Measurement and Antecedents of Turnover Intentions among IT Professionals*, (online), (<http://www.cirano.umontreal.ca/publication/documents.html>).
- Prastiti, Sawitri Dwi, 2002, *Pengaruh Outcomes Ketidakamanan pekerjaan Terhadap Turnover Intentions Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi*, Progran Studi Magister Akuntansi, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro.
- Qi Yong-tao, Job Opportunity, Organizational Commitment and Turnover Intention, *China-USA Business Review*, ISSN 1537-1514, USA, Feb. 2007, Volume 6, No.2 (Serial No.35).
- Smithson, Janet., Suzan Lewis .2000. *Is ketidakamanan pekerjaan changing the psychological contract?* *Personnel Review* ,29(6):1-15.
- Suliman, Abubakar., Paul Iles. 2000. *Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look.* *Journal of Managerial Psychology* ,15(5): 1-9.
- Suwandi dan Nur Indriartoro, 1999, *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jogjakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Temaluru, Johanes, 2001, *Kualitas SDM dari Perspektif IPO: Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan faktor-faktor demografis dengan kepuasan kerja karyawan*. Jakarta: Pengembangan Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Trimble, Douglas E., *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries*, *Journal of Psychology and Theology*, Winter, 2006.
- Ugboro, Isaiah O., 2002, *Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing*, North Carolina A&T State University.
- Vetting, Tom-Stian, 2004, *Ketidakamanan pekerjaan, Turnover Intention and Psychological Distress: The Mediating Effect of Job Satisfaction and Trust in Management*, *Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet*.
- Wening, Nur, *Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Ketidakamanan pekerjaan) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. Kinerja*, Volume 9, No.2, Th. 2005: Hal. 135-147.
- Yan, Zhang and Kong Liping, 2002, *A Research on Organizational Commitment, Job Satisfaction, Personality Traits and Turnover Intention Based on Gender Differences*, *Economic and Management School, Wuhan University, P.R.China*.
- Yousef, Darwish, 1998. *Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment.* *International Journal of Manpower*, 19(3): 1-13.
- Zeffane, Rachid, 1999, *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach.* *International Journal of Manpower* 15(9): 1-14.