

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN KETIDAKAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) TERHADAP NIAT KARYAWAN UNTUK MENINGGALKAN PEKERJAAAN (*TURNOVER INTENTION*) DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*)

(Studi pada Karyawan Kontrak PT.AST Semarang)

Ahmad Zaenuri

Program Pascasarjana Universitas Stikubank
e-mail : Zaenuri_Ahmad19@yahoo.com

Markus Surkamta Eric Santosa

Program Pascasarjana Universitas Stikubank
e-mail : ericsantosa.2010@gmail.com

Abstract

This study to determine the effect of the quality of work life and job insecurity on turnover intention with the mediation of organizational commitment. This research was conducted contract employee in Semarang PT.AST with the number of respondents as many as 293 people. The research instrument used a questionnaire that tested the validity and reliability, and to explain the influence of independent variables on the dependent variable using a multiple linear regression equation, whereas hypothesis testing using F-test, t test and the beta coefficient. The sampling technique in this research is proporsional stratified random sampling.

The results showed that the quality of work life positive and significant effect on organizational commitment, job insecurity does not affect the organizational commitment, the quality of work life does not affect the turnover intention, job insecurity positive and significant effect on the turnover intention, organizational commitment does not affect the turnover intention, organizational commitment does not mediated the effect of the quality of work life and job insecurity with turnover intention.

Keywords: *Quality of work life, job insecurity, organizational commitment, turnover intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan mediasi komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak PT.AST Semarang dengan jumlah responden sebanyak 293 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan persamaan regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan Uji F, Uji t dan koefisien beta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsional stratified random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, pengaruh kualitas kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja tidak dimediasi oleh komitmen organisasional

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja, ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan

PENDAHULUAN

Globalisasi menjadi penyebab terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin besar menuntut perusahaan untuk mengembangkan kualitas serta produktivitas agar mampu bertahan dengan pesaing bisnis lainnya. Perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Oleh sebab itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal. Perusahaan perlu menyadari bahwa pengelolaan SDM secara efektif dan efisien dengan menerapkan kebijakan SDM yang sesuai akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Penerapan kebijakan yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan dan juga menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

Banyak faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* seperti masalah gaji yang tidak mencukupi dan tawaran gaji yang datang dari tempat kerja lain sering menggiurkan, kurangnya motivasi kerja, karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, kurangnya komitmen organisasi, pimpinan yang kurang peduli terhadap bawahannya, karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai, budaya organisasi yang terlalu ketat sehingga membuat karyawan merasa tidak betah, kualitas kehidupan kerja yang kurang

terpenuhi dan masih banyak faktor lainnya yang dapat memicu keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention menjadi masalah yang serius bagi perusahaan khususnya jika yang keluar tersebut adalah tenaga yang cakap punya keahlian, kemampuan terampil dan berpengalaman atau pekerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan apabila orang tersebut keluar. Perusahaan yang kurang peduli dengan karyawannya harus menerima resiko apabila karyawan yang memiliki kinerja baik memilih untuk meninggalkan perusahaan.

PT.AST Semarang adalah perusahaan swasta yang berdiri pada tahun 1996 merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang *manufacture, furniture, musical instrument, wood working*. Karyawan kontrak di PT. AST berjumlah 1.100 orang. Fenomena *turnover* ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu berdampak pada kerugian biaya yang ditimbulkan, sebab perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari pengganti karyawan yang keluar, sehingga hal ini secara tidak langsung akan mengganggu aktivitas produksi dan penurunan kualitas hasil produksi.

Peningkatan karyawan keluar setiap tahunnya menggambarkan terjadinya *turnover* pada karyawan kontrak PT.AST Semarang. Berikut disajikan tabel *turnover* karyawan kontrak dari tahun 2013-2016.

Tabel Jumlah *Turnover* Karyawan Kontrak Tahun 2013-2016

Tahun	Jumlah rata2 karyawan keluar/th	Persentase
2016	138	12,54 %
2015	111	10,09 %
2014	107	9,73 %
2013	95	8,63 %

Sumber: olah data personalia 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa fenomena *turnover* karyawan kontrak PT.AST Semarang dari tahun ke tahun semakin meningkat. Hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan dengan *leader line*

production yang menyatakan bahwa adanya niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) pada karyawan kontrak yang disebabkan oleh faktor ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*). Hal ini terjadi ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, diberikan surat peringatan bahkan bisa berujung kepada pemutusan hubungan kerja, sehingga hal ini memberikan kondisi psikologis yang tidak nyaman bagi mereka, merasa gelisah, tidak aman, khawatir, sehingga kualitas pekerjaan menurun dan mengganggu konsentrasi saat bekerja, bahkan tidak jarang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Dengan demikian, komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin menurun, sehingga akan timbul keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Terjadinya *turnover intention* di PT.AST Semarang juga berdampak pada terganggunya stabilitas, konsistensi, kontinuitas kerja, serta mengganggu pelaksanaan perencanaan jangka panjang, dapat meningkatkan beban kerja karyawan lainnya, menurunkan produktivitas karyawan dan meningkatkan pengeluaran perusahaan. Oleh sebab itu, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan PT.AST Semarang tidak pergi mencari perusahaan lain. Bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan baik maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, seperti menurunkan tingkat kemangkiran dan *turnover*.

Penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Sebaliknya apabila penerapan kualitas kehidupan kerja tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin menurun sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan dan mengakibatkan tingginya *turnover*.

Faktor lain yang dominan mempengaruhi terjadinya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) di PT.AST Semarang adalah komitmen organisasional. Perusahaan harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya. Semakin tinggi karyawan berkomitmen kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena karyawan itu akan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, karyawan tidak akan berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pada fenomena *gap* di atas, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) terhadap Niat Karyawan untuk Meninggalkan Pekerjaan (*Turnover Intention*) dengan Mediasi Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

TELAAH PUSTAKA

Niat Karyawan untuk Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intention*)

Niat (*intention*) merupakan suatu kehendak yang dibarengi dengan tindakan, dan merupakan barometer untuk meluruskan suatu tindakan. Apabila niat seseorang baik, maka tindakan yang dihasilkan menjadi baik. Sebaliknya, apabila niat seseorang buruk maka tindakan yang dihasilkan juga menjadi buruk (Murtadho dan Salafuddin, 2001)

Mobley (1986) menjelaskan bahwa *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima upah moneter dari organisasi”. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan bahwa *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain”.

Penelitian empiris mengenai *turnover* karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab

pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan SDM mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover* karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Mobley (1986) menegaskan bahwa keinginan untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*". Lebih lanjut Abdillah (2012) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda". Dampak negatif *turnover* adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi *turnover* dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya (Jha, 2010).

Berdasarkan beberapa uraian definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lainnya dengan sadar dan sengaja.

Wanous (1980) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi timbulnya *turnover intention*, yaitu :

1. *Individual Differences*
 - a. *Gender*
 - b. *Race*
 - c. *Age*
 - d. *Education*
2. *Organization Characteristics*
 - a. *Pay level*
 - b. *Existence of training program*
 - c. *Length of training program*

Werther dan Davis (2004:90-114) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kesediaan karyawan meninggalkan organisasi dengan

sengaja dan sadar dengan dimensi niat mencari pekerjaan dan pandangan pekerjaan saat ini.

Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2011, p.100) menegaskan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu". Mathis dan Jackson (2006, p.122) komitmen organisasional adalah keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut".

Lebih lanjut Rahman *et. al* (2013) menegaskan bahwa komitmen merupakan sejauh mana seorang karyawan meyakini untuk tetap berada dalam organisasi dan keinginan untuk selalu bersama organisasi.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan derajat seberapa jauh seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta keterlibatannya di dalam sebuah organisasi. Allen dan Meyer (1997) menjelaskan ada tiga dimensi komitmen organisasional :

- a. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya untuk tetap bertahan di organisasi
- b. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi apabila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut
- c. Komitmen normative yaitu kewajiban bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam pengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas hidup kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi.

Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, memberikan gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan, 2007, p.74).

Kualitas kehidupan kerja meliputi komunikasi dengan teman kerja dan pimpinan untuk menyelesaikan masalah kerja, kolaborasi dengan teman kerja untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan apabila ada masalah, ikut terlibat dalam perubahan bermanfaat, proses umpan balik pekerjaan yang dilakukan, pengakuan, penghargaan, serta dorongan peningkatan kualitas pekerjaan dan produktivitas, keselamatan kesehatan dan lingkungan kerja, pemberdayaan, keseimbangan kerja dan keluarga, keadilan dan penghormatan dan peningkatan kualitas pelayanan (Richard Bellingham and Julie Meek, 2002)

Untuk menarik dan mempertahankan kan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah perusahaan, QWL diperlukan untuk lingkungan yang kompetitif ini untuk menjaga karyawan yang berkualitas dan terampil. QWL akan membantu untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dengan memenuhi tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, maupun hasil yang berasal dari partisipasi tempat bekerja.

Dimensi dari kualitas kehidupan kerja menurut Sirgy (2001) adalah kesehatan dan kebutuhan keamanan, kebutuhan ekonomi

keluarga, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi, kebutuhan pengetahuan, kebutuhan estetika.

Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity)

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover intention* yang semakin besar (Wening, 2005).

Sverke *et al.* (2002) menyatakan dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi meninggalkan pekerjaan (*turnover*)”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Suwandi dan Indriaroto (2003) menyatakan beberapa dimensi *job insecurity* yaitu : kondisi pekerjaan, pengembangan karier, konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasi, dan *Locus of Control*

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kualitas Kehidupan Kerja adalah suatu cara pikir tentang orang,pekerjaan, organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dalam memecahkan masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan, 2007,p.74). Lebih lanjut Meyer, Allen & Smith (1993) menganggap bahwa komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau

menghentikan keanggotaan dalam organisasi”. Hal serupa juga dikemukakan oleh Rahman *et.al* (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah sejauhmana karyawan menyakini untuk tetap berada dalam organisasi dan keinginan untuk selalu bersama organisasi

Sedangkan Zin (2004) menegaskan untuk meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan harus mengembangkan QWL dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka”.

Penelitian terdahulu oleh Parvar (2013) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut :

H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di PT. AST Semarang.

Pengaruh Rasa Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Ketidakamanan kerja merupakan suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. *Job Insecurity* sebagai kondisi ketidak berdayaan mempertahankan kesinambungan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman (Wening, 2005)

Keinginan untuk tetap mempertahankan keberadaan diri karyawan, merupakan sebuah *outcome* dari prediktor penting berupa komitmen organisasional. Perasaan tentang *job insecurity* akan mengancam komitmen terhadap organisasi. Persepsi *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa organisasi telah membatalkan kontrak psikologis berkaitan dengan kontrak dalam jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Konsekuensinya akan menurunkan tingkat komitmen organisasional karyawan, bahkan karyawan pun akan memilih untuk tidak bertahan pada

perusahaannya (Ashford dalam Strawser dan Pasewark, 1996, hal. 95-97).

Penelitian terdahulu oleh Yunanti (2014) menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *job insecurity*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut :
H2: Ada pengaruh negatif antara ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Niat Karyawan untuk Meninggalkan Kerja

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan tidak pergi mencari perusahaan lain (Cascio dalam Botutihe, 2010). Bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan baik maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, seperti menurunkan tingkat kemangkiran dan *turnover* (Riggio dalam Aryansah dan Kusumaputri, 2013).

Niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) didefinisikan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan/niat mencari pekerjaan lain sebagai alternatif diperusahaan berbeda (Abdillah,2012)

Penelitian terdahulu oleh Mosadeghrad (2013) diketahui bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut :

H3 : Ada pengaruh negatif antara kualitas kehidupan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Niat Karyawan untuk Meninggalkan Kerja

Karyawan yang merasa tidak aman dan terancam dalam bekerja akan berakibat pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi rasa ketidakamanan, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Adnan dan

Gunalan (2015) menunjukkan bahwa, "job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention". Hal ini didukung dengan penelitian oleh Setiyawan (2016) yang menyatakan bahwa ketidakamanan bekerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Karyawan untuk Meninggalkan Kerja

Komitmen merupakan variabel yang sangat penting dalam memahami sikap kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai sikap kecenderungan turnover biasanya memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat ia bekerja. Keadaan demikian dapat terjadi karena individu yang memiliki kecenderungan mengundurkan diri biasanya sudah tidak menyukai tempat ia bekerja saat itu, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta memiliki semangat kerja yang menurun.

Penelitian terdahulu oleh Sidharta (2011) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan keinginan untuk berpindah. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasional akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Atas dasar uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H5: Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Untuk

menjawab permasalahan maka diperlukan data yang mendukung yang dapat diperoleh dari sumber data primer dan sekunder.

Data primer diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner). Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang mengutip secara tidak langsung dari sumbernya

Populasi dan Sampel

Menurut Margono (2010:118) Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan". Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua karyawan kontrak di PT. AST Semarang berjumlah 1.100 orang. Sampel adalah sebagai bagian dari populasi (Margono (2010:121),". Metode untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin ditemukan sampel sebanyak 293 responden.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportional stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dan setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah (arikunto, 2006). Penentuan anggota sampel dilakukan secara acak dengan tabel bilangan *random*

Deskripsi department/bagian

Jumlah responden yang paling mendominasi dijadikan sebagai sampel adalah bagian produksi 1 sebesar 43,3 %, selanjutnya bagian produksi 4 sebesar 17,7 %, sementara bagian produksi 5 dan quality control memiliki jumlah responden yang hampir sama sebesar 10,6 % dan 10,9 %. Bagian material, produksi 2 dan produksi 3 memiliki jumlah responden yang paling sedikit sebesar 7,8% 6,1% dan 3,4%

Deskripsi jenis kelamin

Responden berjenis kelamin perempuan yang paling banyak dijadikan sebagai sampel yaitu sebesar 62,5 % dan sisanya sebesar 37,5% ditujukan kepada responden dengan jenis kelamin laki-laki

Deskripsi Usia

Sebagian besar usia responden yang dijadikan sampel yaitu rentang usia 21-25 th sebesar 55,6%, usia kurang 20 th sebesar 39,9%, rentang usia 26-30 th sebesar 3,8% dan yang paling sedikit dijadikan sampel yaitu usia lebih dari 30 tahun sebesar 0,7%.

Deskripsi Masa Kerja

Masa kerja responden sebagian besar kurang dari 1 tahun yaitu sebesar 74,4 %, masa kerja antara 1-1,5 th sebesar 13%, masa kerja 1,5-2 th sebesar 9,6 % dan masa kerja paling sedikit lebih dari 2 th sebesar 3,1%

Deskripsi Variabel X1 (Kualitas Kehidupan Kerja)

Nilai rata-rata jawaban responden menunjukkan angka 6 yang menyatakan bahwa responden setuju telah mendapat perlindungan dari sakit dan cedera di tempat kerja.

Deskripsi Variabel X2 (Ketidakamanan Kerja)

Nilai rata-rata jawaban responden menunjukkan angka 3 yang menyatakan bahwa responden agak tidak setuju telah jika merasa tidak aman dengan kondisi lingkungan pekerjaan.

Deskripsi Variabel Y1 (Komitmen Organisasional)

Nilai rata-rata jawaban responden menunjukkan angka 5 yang menyatakan bahwa responden agak setuju jika mereka harus menghabiskan sisa perjalanan karier di perusahaan ini.

Deskripsi Variabel Y2 (Niat Karyawan untuk Meninggalkan Pekerjaan)

Nilai rata-rata jawaban responden menunjukkan angka 5 yang menyatakan bahwa responden agak setuju jika mereka selalu aktif mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di tempat lain.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden valid. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) and *Bartlett's Test* lebih besar dari 0,5. Sedangkan jika *component matrix* atau *loading factor*-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai KMO variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0,908 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai KMO variabel ketidakamanan kerja adalah 0,916 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai KMO variabel komitmen organisasional adalah 0,811 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai KMO variabel niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan adalah 0,793 dengan nilai signifikan 0,000. Karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel dalam uji validitas yaitu $KMO > 0,5$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka rasio kecukupan sampel sudah mencukupi

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa hasil *component matrix* variabel kualitas kehidupan kerja (X1) menunjukkan bahwa indikator X1.1-X1.16 memiliki *loading factor* $> 0,4$ maka instrument dinyatakan valid sedangkan indikator X1.17 nilai *loading factor* $< 0,4$ dinyatakan tidak valid sehingga harus dihilangkan. Variabel ketidakamanan kerja (X2) diketahui hasil *component matrix* dalam indikator memiliki *loading factor* $> 0,4$ maka instrument dinyatakan valid. Variabel komitmen organisasional (Y1) diketahui bahwa hasil *component matrix* memiliki *loading factor* $> 0,4$ maka instrument dinyatakan valid. Variabel niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan diketahui bahwa hasil *component matrix* menunjukkan 6 item dalam indikator diketahui valid. Memiliki *loading factor* $> 0,4$ maka instrument dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa realibilitas variabel kualitas

kehidupan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922 > 0,7 maka instrument kualitas kehidupan kerja adalah reliabel. Reliabilitas variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,946 > 0,7 maka instrument ketidakamanan kerja adalah reliabel. Reliabilitas variabel komitmen organisasional memiliki nilai Cronbach's

Alpha sebesar 0,831 > 0,7 maka instrument komitmen organisasional adalah reliabel. Reliabilitas variabel niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,812 > 0,7 maka instrument niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan adalah reliabel

Analisa Regresi Linier Berganda (Model Persamaan 1)

Persamaan Regresi linier berganda Model Persamaan 1 yaitu : $Y1 = a1 + b1x1 + b2x2 + e1$. Persamaan ini digunakan untuk menguji model Pengaruh kualitas kehidupan kerja(X1) dan ketidakamanan kerja(X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y1). Berikut kami sajikan hasil analisis data pada pengujian Model persamaan 1 yaitu sebagai berikut :

Hasil Uji Model Persamaan 1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y1)

Model	Adjusted R Square	F	Sig.	Beta	t	Sig.
$Y1 = a1 + b1x1 + b2x2 + e1$	0,213	40,565	0,000			
X1				0,460	8,354	0,000
X2				-0,023	-0,413	0,680

Sumber : olah data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil uji model persamaan 1 yang tercantum pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menjelaskan kemampuan variabel prediktor dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa, nilai Adjusted R² sebesar 0,213 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja mampu menjelaskan Komitmen Organisasional sebesar 21,3 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut layak untuk digunakan. Berdasarkan tabel di atas, hasil nilai F hitung model persamaan 1 diperoleh sebesar 40,565 dengan taraf

signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional.

3. Uji hipotesis (uji t) model persamaan 1 dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional dan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis 1 : Hasil regresi menunjukkan nilai beta kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional 0,460 dan tingkat signifikan <0,05 maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hipotesis 2 : Hasil regresi menunjukkan nilai beta ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional 0,023 dan tingkat signifikan >0,05 maka disimpulkan bahwa hipotesis ditolak

Analisa Regresi Linier Berganda (Model Persamaan 2)

Persamaan Regresi linier berganda Model Persamaan 2 yaitu :

$Y2 = a2 - \beta3X1 + \beta4X2 - \beta5Y1 + e2$. Persamaan ini digunakan untuk menguji model hubungan antara Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1), ketidakamanan kerja (X2) dan komitmen organisasional (Y1) terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Y2). Berikut kami sajikan hasil analisis data pada pengujian Model persamaan 2 yaitu sebagai berikut :

Hasil Uji Model Persamaan 2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja(X2) dan Komitmen Organisasional(Y1) terhadap Niat Karyawan Meninggalkan Pekerjaan(Y2)

Model	Adjusted R Square	F	Sig.	Beta	t	Sig.
$Y2: a2 - \beta3X1 + \beta4X2$	0,387	62,502	0,000			

$-\beta Y_1 + e_2$						
X1				-0,062	-1,152	0,250
X2				0,580	11,946	0,000
Y1				-0,084	-1,630	0,104

Sumber : olah data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil uji model persamaan 2 yang tercantum pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan kemampuan variabel prediktor dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,387 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional mampu menjelaskan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sebesar 38,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
2. Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut layak untuk digunakan. Berdasarkan tabel, hasil nilai F hitung model persamaan 2 diperoleh sebesar 62,502 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
3. Uji hipotesis (Uji t) model persamaan 2 dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan komitmen organisasional terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
Hipotesis 3 : Hasil regresi menunjukkan nilai beta X1 terhadap Y2 sebesar 0,062 dan tingkat signifikan $>0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis ditolak
Hipotesis 4 : Hasil regresi menunjukkan nilai beta X2 terhadap Y2 sebesar 0,580 dan tingkat signifikan $<0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima

Hipotesis 5 : Hasil regresi menunjukkan nilai beta Y1 terhadap Y2 sebesar 0,084 dan tingkat signifikan $>0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis ditolak

PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai β kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional 0,460 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan kontrak di PT.AST Semarang. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu oleh Mohammad Reza Faghih Parvar (2013) dengan judul "*Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment Case Study : OICO Company*" yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
2. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai β ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional 0,023 dan tingkat signifikan $0,680 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan kontrak PT.AST Semarang. Hal ini tidak sama dengan penelitian yang terdahulu oleh Yohana Dwi Yunanti (2014) dengan judul "*Komitmen Organisasional Ditinjau dari Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing*" yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif antara ketidak amanan kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai β kualitas kehidupan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan 0,062 dan tingkat signifikan $0,250 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini tidak sama dengan penelitian terdahulu oleh Ali Mohammad Mosadeghrad(2013) dengan judul "*Quality of Working Life and Turnover : Implications For Nursing*

- Management*” yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh negatif antara kualitas kehidupan kerja dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
4. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai β ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan 0,580 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini sama dengan penelitian terdahulu oleh I Nyoman Agus Setyawan (2016) dengan judul “Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel” yang menunjukkan hasil penelitian bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
 5. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai β komitmen organisasional terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan 0,084 dan tingkat signifikan $0,104 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini tidak sama dengan penelitian terdahulu oleh Novita Sidharta (2011) dengan judul “Dampak Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* : Studi pada Karyawan Operator Garmen di Cimahi” yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan niat karyawan meninggalkan organisasi.
 6. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan 0,062, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan melalui komitmen organisasional 0,0039. Nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap niat

karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*)

7. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai pengaruh langsung ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan 0,062, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan melalui komitmen organisasi 0,0039. Nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*)

Kesimpulan

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan kontrak di PT. AST Semarang
2. Ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan kontrak di PT.AST Semarang
3. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di PT.AST Semarang
4. Ketidak amanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi ketidak amanan kerja maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di PT.AST Semarang
5. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di PT.AST Semarang
6. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di PT.AST Semarang

7. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di PT.AST Semarang
2. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan

Keterbatasan penelitian

1. Pengukuran variabel dengan teknik scoring mempunyai banyak kekurangan
2. Spesifikasi model pengaruh kualitas kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan mediasi komitmen organisasional karyawan kontrak PT AST Semarang masih lemah.
3. Keterbatasan penelitian ini terletak juga pada nilai adjusted R square yang masih kurang.

Implikasi Teori

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan kontrak di PT. AST Semarang
2. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di PT.AST Semarang

Implikasi Manajerial

Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, terutama bagi manajemen dan organisasional pengambil kebijakan sebagai berikut :

1. Bagi manajemen, dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dan menurunkan angka ketidakamanan kerja bagi karyawan sehingga

dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

2. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan

Impilkasi Organisasional

Bagi personalia dapat menggunakan hasil penelitian tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan mediasi komitmen organisasional sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Saran

Saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah perlunya menentukan faktor lain yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang punya pengaruh lebih kuat.

Rekomendasi

Personalia dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dan keputusan dalam mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan . *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2) : 52-58
- Allen, N.J. and J.P. Meyer. 1990. *Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)*. London: Sage Publications.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aswad, Nur Choiril. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Bintang Mulia Hotel Jember*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Bosman, J., J.H. Buintendach, K Laba. 2005. Job Insecurity, Burnout and Organizational Commitment Among Employees of A Financial Institution in Gauteng. *SA Dampak Restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Intensi keluar Survivor*. Jurnal Empirika, Vol. 18 No 1 Juni hal 35 -51.
- Farida, Yusriyati Nur, 2001. "Pengaruh Ketidakamanan pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja", *Tesis*, Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- 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.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Jha, Shweta. 2010. Determinant of Employee Turnover Intentions: A Review. *Indian Lecture Review*, 1(1): 1-22.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W.H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- 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. *Journal of Industrial Psychology*, 2005, 31 (4), 32-40
- Mowday, R.T., R.M. Steers dan L.W. Porter. 1982. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 14: 224-247.
- Mosadeghrad, A.M., E. Ferlie and D. Rosenberg, 2008. A study of relationship between Job satisfaction, Organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Serv. Manage. Res.*, 21: 211- 227. DOI: 10.1258/hsmr.2007.007015
- Purnamawanti, F. 2007. Pengaruh Konflik Peran, Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Staf pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan EKonomi*, Vol.5, Edisi 1, April 2007.
- Setiawan dan Hadiyanto, 2008. *Job Insecurity dalam Organisasi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Bandung: Universitas Kristen Maranatha.

- Robbins dan Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi 13. Pearson Education, Inc. New Jersey
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction to Industrial Organizational Psychology*, Third Edition. New Jersey : Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Robbins, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatma. Jakarta: PT. Prehalindo.
- R.E. Walton, Criteria for Quality of Working Life. In L.E. Davis, A.B. Cherns and Associates (Eds.) *the Quality of Working*. New York: The Free Press, Life, 1975, 91- 104
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Burni Aksara
- Yuniastut~ K. 2003. *Intensi Turnover ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.94
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R &D)*. AlfaBeta. Bandung.
- Tarigan, S.M. 2012. *Job Insecurity ditinjau dari Tingkat Trust Karyawan*. *VISI* (2012) 20 (1)813-823.
- Wening, Nur. 2005. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) sebagai*
- Zin, Razali, M. (2005). Perception of professional engineers toward quality of worklife and organizational commitment. *International Journal of Business*. September 2004, 6(3),323—3