

658.3
PRA
P 21

**Pengaruh *Outcomes Job Insecurity* Terhadap
Turnover Intentions Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi**

TESIS

**Diajukan sebagai salah syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi**



Diajukan oleh :

Nama : Sawitri Dwi Prastiti

NIM : C4C099230

Kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS DIPONEGORO

TAHUN 2002



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, sepanjang pengetahuan saya tesis ini mereplikasi penelitian sebelumnya, serta belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang diacu dan disebutkan pada daftar pustaka

Semarang, 1 Maret 2002

MAGISTER AKUNTANSI

Sawitri Dwi Prastiti

Tesis berjudul

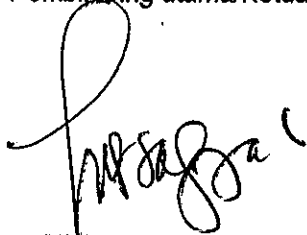
**Pengaruh *Outcomes Job Insecurity* Terhadap
Turnover Intentions Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Sawitri Dwi Prastiti

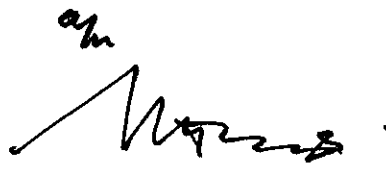
Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 12 Maret 2002
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing utama/Ketua



Drs FX. Sugiyanto, MS.

Pembimbing/ Anggota



Drs. Sudarno, MSi., Akt.

Semarang, 12 Maret 2002
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Akuntansi
Ketua Program



Drs. M. Nasir MSi., Akt.

- ☐ “ Seringkali, waktu pengetahuanku bertambah aku merasa bahwa aku adalah orang yang berotak tumpul. Semakin bertambah pengetahuanku, semakin bertambah pula pengetahuanku tentang kebodohanku.” (Sikap seorang ulama : Imam Syafi'i ra)

- ☐ “ Maka bersabarlah kamu, karena sesungguhnya janji Allah itu benar, dan mohonlah ampunan untuk dosamu dan bertasbihlah seraya memuji Tuhanmu pada waktu petang dan pagi”. (QS, Al Mu'min : 55)

Buat Bapak & ibu, serta mas Iwan dan Ion, terima kasih atas dukungannya.....semoga Allah SWT. Memberi rahmat kekuatan & kesehatan kepadanya.

ABSTRAKSI

Realitas perubahan lingkungan organisasi selalu dihadapi pihak manajemen dan berdampak pada pengelolaan sumber intern, diantaranya fungsi Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan nilai ekonomis fungsi SDM rentan terhadap perilaku *turnover* yang merugikan organisasi dan karyawan. *Turnover* dapat diprediksi melalui perubahan variabel sikap diantaranya *job insecurity*. Penelitian ini bermaksud menguji berbagai variabel sikap yang mempengaruhi *turnover intentions* melalui variabel *outcomes* dari *job insecurity* serta pengaruhnya secara langsung terhadap *turnover intentions*, menggunakan hasil penelitian Ashford (1989) yang dimodelkan Pasewark & Strawser (1996).

Kuesioner dikumpulkan dari 117 responden dosen akuntansi perguruan tinggi dan pengujian hipotesis menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Model* (SEM) program AMOS 4.01.

Hasil pengujian mendukung secara signifikan pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *organizational commitment*, pengaruh negatif *organizational commitment* terhadap *turnover intentions*, serta pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Tetapi menolak hipotesis tentang pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *organizational trust*, pengaruh negatif *job satisfaction* terhadap *turnover intentions*, dan pengaruh negatif *organizational trust* terhadap *turnover intentions*.

Kesimpulan penelitian adalah sikap *organizational commitment* memiliki peran penting menahan pengaruh negatif yang disebabkan oleh *job insecurity* sekaligus mengurangi akibat negatif *turnover intentions*. Pengaruh signifikan langsung *job insecurity* terhadap *turnover intentions* mengindikasikan besarnya peluang alternatif kerja bagi dosen yang merasa *insecure* berprofesi sebagai tenaga akademis.

Kata-kata kunci : *Turnover, Turnover Intentions, Job Insecurity, Variabel Outcomes, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Trust*

ABSTRACT

The reality of change that occurs within organization's environment is always faced by managers and has the impacts on intern resources management, including the human resource management (HRM) function. The management of economic value of human resource function is vulnerable of turnover problem which harmful for both organization and employees. Turnover can be predicted through a number of attitude variables change, such as job insecurity. The purpose of this study is to examine the attitude variables that effect turnover intentions through the outcome variables of job insecurity and their direct impact on turnover intentions using Ashford (1989) and Pasewark & Strawser (1996) models.

The questionnaires are collected from 117 universities accounting lecturers. The hypothesis examination is using structural Equation Modelling through Amos 4.01 program.

The Examination results support significantly the negative effect of job insecurity on organizational commitment, the negative effect of organizational commitment on turnover intentions, and the positive effect of job insecurity on turnover intentions. On the other hand, the results rejected the some other hypothesis as follow; the negative effect of job insecurity on job satisfaction, the negative effect of job satisfaction on turnover intentions, the negative effect of job insecurity on organizational trust and the negative effect of organizational on turnover intentions.

The study concludes; organizational commitment attitudes have important role in restraining the negative effect caused by job insecurity, and they also reduced the negative effect of turnover intentions. The significant direct effect of job insecurity on turnover intentions indicates the great job alternative chance for lectures who insecure of being academic lecturers

Key words: Turnover, Turnover Intentions, Job Insecurity, Outcomes of Job Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Trust

KATA PENGANTAR

Segenap puji penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan lahir batin dan tekad untuk memulai dan menyelesaikan studi di Program Magister Akuntansi UNDIP khususnya proses penyusunan tesis ini. Shalawat dan salam tidak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat dan pengikut setia-nya disepanjang jaman agar selalu mendapat limpahan-Nya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak-Ibu pengelola Program Studi Akuntansi UNDIP dan staf yang membantu urusan akademis dan administrasi sepanjang waktu studi dan Bapak-Ibu Dosen Pengampu yang telah mengamalkan ilmunya. Secara pribadi, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing Drs. FX. Sugiyanto MS. dan Drs. Sudarno Msi. yang telah membantu mengarahkan dan sabar menghadapi “kesulitan” penulis selama proses penyelesaian tesis.

Terima kasih penulis sampaikan pula kepada Bapak-Ibu Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, Bapak-Ibu Pengelola Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang serta Bapak-Ibu dosen akuntansi dan ekonomi yang membantu memberi dukungan moral terhadap penulis untuk memilih dan menyelesaikan studi ini. Disamping itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak-Ibu Dosen Akuntansi pada berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden penelitian untuk tesis ini.

Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih untuk orang-orang teristimewa yang telah tulus dan sabar membantu, menghibur serta mendoakan bagi keberhasilan menempuh program S2 yaitu tercinta keluarga di rumah, tersayang Kak Gimin dan teman-teman seperjuangan dari Angkatan I/B pagi yang sudah lulus, dan segera menyusul Pak Dwi dan Astri.

Demikianlah, penulis telah mengupayakan sebaik mungkin dengan bantuan berbagai pihak yang telah disebutkan di atas untuk menyelesaikan tesis ini akan tetapi berbagai saran dan kritik dari pembaca kiranya dapat bermanfaat untuk menyempurnakan tesis ini.

Semarang, Pebruari 2002

Sawitri Dwi Prastiti

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Surat Pernyataan Keaslian Tesis	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Persembahan	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
II. TELAAH TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
2.1. Motivasi	9
2.1.1. <i>Expectancy Theory</i>	10
2.1.2. Teori Kebutuhan	11
2.2. <i>Attitude</i>	12
2.3. <i>Job Insecurity</i>	13
2.4. Hubungan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Variabel Outcomes</i>	14
2.4.1. Hubungan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	15
2.4.2. Hubungan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	16
2.4.3. Hubungan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Organizational Trust</i>	18
2.5. <i>Turnover Intentions</i>	19
2.6. Hubungan Variabel <i>Outcomes Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	21

2.6.1. Hubungan <i>Organizational Commitment</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	22
2.6.2. Hubungan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	23
2.6.3. Hubungan <i>Organizational Trust</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	24
2.7. Hubungan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	25
2.8. Perumusan Hipotesis	30
III. METODE PENELITIAN	
3.1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	32
3.2. Sumber Data dan Pengumpulan Data	33
3.3. Definisi Operasional	34
3.3.1. <i>Job Insecurity</i>	34
3.3.2. <i>Organizational Commitment</i>	35
3.3.3. <i>Job Satisfaction</i>	36
3.3.4. <i>Organizational Trust</i>	36
3.3.5. <i>Turnover Intentions</i>	37
3.4. Analisis Data	37
3.4.1. Statistik Diskriptif	37
3.4.2. Uji Kualitas Data	37
3.4.3. Teknik Pengujian Hipotesis	38
IV. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
4.1. Ringkasan Pengiriman dan Penerimaan Kuesioner	44
4.2. Uji Non <i>Response Bias</i>	45
4.3. Gambaran Umum Responden	46
4.4. Statistik Diskriptif Variabel Penelitian	47
4.5. Analisis Data	49
4.5.1. Evaluasi Terpenuhinya Asumsi – Asumsi SEM	49
4.5.2. Mengestimasi <i>Measurement Model</i>	52
4.5.3. Mengestimasi <i>Structural Equation Model</i>	55
4.6. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	61
4.6.1. Hubungan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Variabel <i>Outcomes</i>	61
4.6.2. Hubungan Variabel <i>Outcomes</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	63
4.6.3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	65
V. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI	
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Keterbatasan	69
5.3. Rekomendasi	70
Daftar Pustaka	72

DAFTAR GAMBAR

1. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	27
2. <i>STRUCTURAL EQUATION MODEL</i> PENGARUH <i>OUTCOMES</i> <i>JOB INSECURITY</i> TERHADAP <i>TURNOVER INTENTIONS</i>	56

DAFTAR TABEL

1. Hasil Penelitian Pengaruh <i>Antecedents</i> dan <i>Outcomes Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i>	28
2. Perincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner	44
3. Uji Non Response Bias	46
4. Demografi Responden	47
5. Statistik Diskriptif Variabel Penelitian	48
6. Uji Normalitas	50
7. Uji Univariat Outliers Dengan Z Score	51
8. Pengujian Multivariat Outliers	52
9. Indeks Unidimensionalitas dan Relibilitas Konstruk	54
10. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit	55
11. Regression Weight	57
12. Hasil Pengujian Hipotesis	60
13. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	61

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Kuisisioner Penelitian dan Surat Konfirmasi
- B. Print Out Amos 4.01.
- C. Tabel Estimasi Parameter Variabel, Model Confirmatory Factor Analysis, dan Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Trust*
- D. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen organisasi dewasa ini maupun dimasa mendatang akan selalu dihadapkan pada realitas berbagai tantangan yang dipicu oleh isu-isu berkenaan dengan perubahan organisasi, peraturan, kompetisi global, pengetahuan dan ledakan informasi, diversitas tenaga kerja, *total quality*, serta perubahan teknologi. Sebagai sistem yang terbuka, organisasi akan memberikan respon penyesuaian terhadap berbagai isu perubahan sehingga mengarah pada terjaganya keseimbangan hubungan dengan lingkungan eksternal maupun antar elemen internal dalam organisasi itu sendiri (Katz & Kahn, 1978; Byars & Rue, 1997 dalam Gugup K., 1999; Luthans, 1998). Menurut Allyn & Bacon (1982) dalam Gugup K. (1999), secara mendasar komponen-komponen organisasi -yang terdiri dari struktur, manusia, teknologi, dan misi atau sasaran- memiliki interdependensi satu dengan lainnya, sehingga perubahan atau penyesuaian pada satu komponen akan mempengaruhi komponen lainnya.

Perubahan lingkungan organisasi berdampak pada sumber *competitiveness*, tidak terkecuali terhadap fungsi SDM yaitu berkenaan dengan penerapan strategi pengelolaan SDM yang bertujuan agar tidak kehilangan arah dan lepas dari kebutuhan jangka panjang. Peran dan fungsi SDM pada organisasi tidak lagi sekedar transaksional, karyawan hanya sekedar memberikan waktunya untuk memperoleh imbalan finansial bukan kontribusinya pada pencapaian sasaran bisnis tidak lebih. Untuk jangka panjang, organisasi akan sulit mengikutsertakan

peran karyawan kecuali jika karyawan merasa *committed* dan berkontribusi pada organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola nilai ekonomis SDM yang dimilikinya.

Berbagai penelitian untuk mendukung secara empiris terhadap faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* karyawan telah banyak dilakukan termasuk pada lingkungan akuntan (Pasewark & Strawser, 1996; Poznanski & Bline, 1997; Suwandi, 1999; Kalbers & Fogarty, 1995; Ameen, 1995). Perihal *turnover* dipandang penting, baik bagi pihak organisasi dan karyawan karena berpotensi menimbulkan biaya yang tidak ekonomis, jika *turnover* yang terjadi bersifat *dysfunction*. Bagi organisasi, *turnover* berakibat pada hilangnya kesempatan memperoleh produktivitas kerja dibandingkan dengan biaya sumber daya manusia. Hasil studi empiris Dalton & Todor, 1993 pada Harif A. R., 2001 menunjukkan bahwa *turnover* berdampak negatif bagi organisasi berkenaan dengan hilangnya kualitas atau kemampuan individu yang pergi dan waktu serta biaya yang diperlukan untuk menggantikan individu yang bersangkutan. Sedangkan dari sisi karyawan, *turnover* berpeluang menghilangkan kesempatan memperoleh penghasilan tetap.

Telaah terhadap beberapa studi terdahulu menemukan penjelasan terhadap variabel-variabel sikap yang secara langsung dapat memprediksi *turnover* baik pengaruh variabel tunggal secara independen maupun pengaruh gabungan dua variabel atau lebih. Adapun pengaruh variabel sikap *job satisfaction* dan *organizational commitment* secara konsisten ditemukan pada sebagian besar hasil studi yang berhubungan dengan perilaku *turnover* selain beberapa variabel lain

seperti *job involvement*, *job performance*, *experience*. Namun variabel-variabel tersebut hanya mampu menjelaskan sebagian kecil varian *turnover*, jika digunakan secara sendiri-sendiri (Lee & Mowday, 1987; Judge T. A., 1993; Kalbers & Fogarty 1995). Selain itu, studi empiris tersebut menekankan pada variabel-variabel yang secara langsung memprediksi perilaku *turnover*, akibatnya organisasi tidak mampu mengidentifikasi bagaimana cara meningkatkan *job satisfaction*, *organizational commitment*, serta mengurangi *turnover intentions* karyawan, karenanya penting memahami variabel potensial lain yang diduga berpengaruh tidak langsung pada sikap karyawan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja atau organisasi (Pasewark & Strawser, 1996).

Hasil studi empiris Mobley (1977) dalam Suwandi (1999) mengidentifikasi keberadaan variabel yang diduga dapat menjelaskan penyebab *job satisfaction* sehingga berakibat pada perilaku *turnover*. Variabel yang dimaksudkan, memiliki peran tidak langsung dan mempengaruhi sikap karyawan, sekaligus mampu menjelaskan kondisi psikologis hubungan karyawan dan organisasi. Variabel inilah yang diharapkan dapat dikendalikan dan diperbaiki oleh organisasi.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Ashford (1989) secara eksplisit menyebutkan variabel tidak langsung yang dapat mempengaruhi sikap dan berakibat pada perilaku *turnover* tersebut sebagai *job insecurity*. Variabel ini berfungsi mengukur berbagai faktor besarnya ancaman (*saverity of threat*) yang mungkin diterima karyawan saat melanjutkan hubungan kerjanya dengan organisasi. Secara konseptual, memahami perubahan perilaku individu khususnya berkenaan dengan kebutuhan rasa aman (*secure*) berhubungan dengan motivasi

individu, karena pola berpikir dan berperilaku individu di tempat kerja merefleksikan motivasi dan *attitude* mereka (*Learning Theory* dalam Siegel dan Marconi, 1989).

Studi empiris Ashford, et.al. (1989) terhadap wacana teoritis *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) membuktikan peran variabel ini terhadap beberapa variabel *attitude*, sekaligus mengidentifikasi variabel penyebab (*antecedent*) dan variabel akibat (*outcomes*) dari *job insecurity*. Selanjutnya, Pasewark dan Strawser (1996) menyusun dan menguji secara empiris model untuk memprediksi *turnover intentions* berdasarkan keseluruhan variabel yang berhasil diidentifikasi oleh Ashford et.al (1989). Telaah beberapa studi empiris terdahulu tentang pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* menunjukkan hasil beragam. Hasilnya pengujian dikelompokkan untuk menunjukkan pengaruh variabel *antecedent* terhadap *job insecurity*, pengaruh *job insecurity* terhadap variabel *outcomes*, pengaruh variabel *outcomes* terhadap *turnover intentions*, serta pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions*

Pengujian untuk menunjukkan pengaruh positif variabel *antecedents* (meliputi *role conflict*, *role ambiguity*, *locus of control*, dan *anticipated of organizational change*) secara signifikan dapat dikonfirmasi keseluruhannya pada penelitian Ashford et.al. (1989) dan Suwandi (1999), dikonfirmasi sebagian pada penelitian Wayan (2000) -*role conflict*- dan Vince R. (2001) -*role conflict* dan *locus of control*-. Adapun dari penelitian Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996) serta Emi S. (2000), tidak menguji hubungan kausal variabel *antecedents* terhadap *job insecurity*.

Adapun pengujian untuk menunjukkan pengaruh negatif *job insecurity* terhadap variabel *outcomes* (meliputi *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *organizational trust*) secara signifikan dapat terkonfirmasi keseluruhannya pada penelitian Ashford et.al.(1989) dan Suwandi (1999), terkonfirmasi sebagian pada penelitian Ameen (1995) kecuali *organizational trust*, Pasewark dan Strawser (1996) hanya *organizational commitment*, Wayan (2000) kecuali kinerja, Erni S (2000) hanya *job satisfaction*, dan Vince R. (2001) hanya *organizational commitment*.

Sedangkan pengaruh negatif variabel *outcomes* dari *job insecurity* terhadap *turnover intentions* secara signifikan ditunjukkan oleh penelitian Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi (1999), Wayan (2000) kecuali *job satisfaction*, dan Vince R. (2001). Pengujian Ashford et.al. (1989) dan Erni S. (2000) tidak menguji hubungan kausal diantara variabel-variabel tersebut.

Selanjutnya, pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intentions* berhasil ditunjukkan oleh hasil penelitian Ashford et.al.(1989), Ameen (1995), Suwandi (1999), dan Wayan (2000). Hasil pengujian Pasewark dan Strawser (1996) dan Vince R. (2001) menghasilkan pengujian yang tidak signifikan, sedangkan Erni S (2000) tidak menguji hubungan di antara keduanya.

Berdasarkan berbagai temuan di atas mendorong penelitian ini untuk menguji kembali hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* baik pengaruh melalui variabel *outcomes*-nya maupun pengaruh langsung, tanpa menyertakan variabel *antecedent* atau disebut sebagai pendekatan langsung. Alasan memilih pendekatan langsung mempertimbangkan pengaruh variabel

memprediksi secara langsung *turnover intentions* sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Pasewark & Strawser (1996); Ameen et.al. (1995); Suwandi (1999); Wayan (2000); serta Vince R. (2001).

Peneliti menggunakan variabel *outcomes job insecurity* hasil identifikasi Ashford (1989) yang dimodelkan oleh Pasewark & Strawser (1996), dengan alasan (1) disertakannya variabel *job satisfaction* dan *organizational commitment* sebagai prediktor langsung bagi *turnover intentions*, serta (2) disertakannya variabel *job insecurity* yang diduga menyebabkan perubahan sikap -tercermin dari variabel *outcomes*- serta berpengaruh terhadap *turnover intentions* (Pasewark & Strawser, 1996).

Serupa dengan pemilihan responden pada Ameen (1995) dan Erni S. (2000) yang berasal dari lingkungan perguruan tinggi, penelitian ini menggunakan responden dosen akuntansi, dengan mempertimbangkan perubahan struktur organisasi perguruan tinggi tempat dosen bertugas dan pendekatan langsung yaitu pemilihan variabel *outcomes job insecurity* untuk memprediksi *turnover intentions*. Kedua pertimbangan tersebut membedakan penelitian ini dari Ameen (1995) dan Erni S. (2000) yang memilih *role conflict* dan *role ambiguity* sebagai penyebab *job insecurity*, akan tetapi tidak dapat memprediksi secara langsung terhadap *turnover*. Perubahan struktur diduga berpengaruh terhadap kondisi kerja dan berpeluang memicu *job insecurity* yang dapat mempengaruhi berbagai variabel sikap. Pemilihan dosen khususnya dari jurusan akuntansi didasarkan pada hasil telaah Edelson (1992), Campbell et.al. (1988), Holland & Carrington (1987) dalam Ameen (1995) yang menyatakan bahwa keberadaan jurusan akuntansi di masa mendatang akan terancam jika tidak didukung kualitas dan jumlah pengajar

Ameen (1995) yang menyatakan bahwa keberadaan fakultas akuntansi di masa mendatang akan terancam jika tidak didukung kualitas dan jumlah pengajar akuntansi yang memadai, sehingga penting bagi pengelola fakultas untuk mempertahankan fakultas, salah satunya dengan menarik dan mempertahankan para pengajarnya.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana dipaparkan pada latar belakang bahwa pemilihan variabel penelitian ini menggunakan pendekatan langsung yang ditunjukkan oleh variabel *outcomes* dari *job insecurity* tanpa menyertakan variabel *antecedents*, guna mengetahui pengaruh langsung variabel *outcomes* dari *job insecurity* untuk memprediksi *turnover intentions*. Walaupun secara signifikan variabel *outcomes* dari *job insecurity* dapat digunakan untuk memprediksi secara langsung *turnover intentions*, akan tetapi hasil empiris pada paparan di latar belakang masih menunjukkan keberagaman hasil berkenaan dengan pengaruh *job insecurity* terhadap variabel *outcomes* yang diduga berakibat langsung pada *turnover intentions*. Sehingga penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh variabel *outcomes* dari *job insecurity* untuk memprediksi secara langsung *turnover intentions* dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *outcomes*-nya yang meliputi *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *organizational trust*?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh negatif *job insecurity* terhadap variabel *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *organizational trust*
2. Menganalisis pengaruh negatif variabel *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *organizational trust* sebagai prediktor langsung bagi *turnover intentions*
3. Menganalisis pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intentions*

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan bidang akuntansi keprilakuan yang mempertimbangkan gabungan ilmu perilaku dan pengetahuan sistem akuntansi dengan tujuan untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku individu terhadap pekerjaan, organisasi, serta rekan sekerja. Diharapkan, informasi relevan tentang nilai ekonomis individu bermanfaat bagi organisasi untuk menetapkan strategi pengelolaan yang memadai dan memprediksi perubahan perilaku yang bersifat *dysfunction*. Bagi individu, informasi kuantitatif SDM melalui sistem akuntansi organisasi diharapkan bermanfaat meningkatkan motivasi, kinerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Lingkungan tempat suatu organisasi beroperasi akan selalu mengalami perubahan dinamis dan kompleks akibat berbagai isu yang berkaitan dengan globalisasi, persaingan, keanekaragaman karyawan, perubahan peraturan, perubahan organisasi, ledakan informasi dan perubahan teknologi (Luthans, 1998; Byars dan Rue, 1997 dalam Gugup K.,1999). Terhadap berbagai tantangan tersebut mengharuskan organisasi untuk selalu menyesuaikan diri dengan menjaga keseimbangan hubungannya terhadap lingkungan eksternal maupun keseimbangan antar elemen internal dalam usahanya untuk bertahan. Menurut Allyn dan Bacon (1982) dalam Gugup K. (1999), komponen internal suatu organisasi pada dasarnya terdiri dari struktur, manusia, teknologi dan misi atau sasaran yang hendak dicapai. Keempat komponen tersebut memiliki interdependensi satu dengan lainnya, sehingga perubahan salah satu komponen akan mempengaruhi komponen lainnya. Perubahan atau tantangan baru tersebut pada gilirannya akan membawa konsekuensi pada sumber-sumber *competitiveness* yang mendorong pergeseran strategi organisasi, tidak terkecuali perubahan peran fungsi SDM. Pendekatan strategi pengelolaan SDM bertujuan mengelola sumberdaya manusia agar tidak kehilangan arah dan terlepas dari kebutuhan strategi jangka panjang organisasi sehingga dapat memberikan nilai ekonomis yang mendukung tercapainya sasaran organisasi.

2. 1. Motivasi

Upaya mewujudkan kesediaan individu mendukung tujuan organisasi hanya dapat terwujud jika individu tersebut merasa *committed* dan berkontribusi terhadap organisasi yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dari organisasi. Secara langsung, penjelasan tersebut mengarahkan organisasi untuk dapat memotivasi karyawannya. Motivasi adalah kunci untuk memulai, menjalankan, menjaga, dan mengarahkan tindakan. Motivasi merupakan konsep penting bagi ilmu perilaku karena efektivitas organisasi tergantung pada upaya individu atau karyawan untuk berperan sebagaimana diharapkan organisasi.

Salah satu motif yang sangat *intense* adalah berhubungan dengan rasa aman (*secure*) terhadap faktor-faktor ketidakpastian hidup termasuk pekerjaan (Luthans, 1998). Berkenaan dengan kebutuhan akan rasa aman terhadap pekerjaan dijelaskan melalui beberapa teori motivasi kerja diantaranya adalah :

2.1.1. *Expectancy theory*

Teori ini mengemukakan bahwa motivasi kerja individu untuk mengerjakan suatu tugas bergantung pada keyakinannya terhadap *reward* yang diterima. Teori ini sekaligus membedakan *intrinsic rewards* dan *extrinsic rewards*, *intrinsic rewards* secara internal diciptakan dan berasal dari aspek kerja itu sendiri. Individu menyertakan perasaan bahwa kepuasan akan diperoleh jika suatu pekerjaan berhasil diselesaikan. Adapun *extrinsic reward* menggambarkan imbalan bagi kinerja-nya dan meliputi upah, pengakuan, *job securit*, dan promosi. Motivasi pada teori ini berperan sebagai dasar dari kedua jenis *reward* tersebut.

2.1.2. Teori Kebutuhan

Secara tidak langsung, hirarki kebutuhan Maslow menjadi dasar bagi Douglas McGregor (Luthans, 1998) untuk mengembangkan hierarki motivasi kerja guna menjelaskan jenis kebutuhan yang menjadi motivasi kerja. Model motivasi kerja yang dikemukakan menempatkan kebutuhan akan rasa aman (*security need*) terhadap aspek kerja pada urutan kedua setelah kebutuhan dasar. Serupa dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Maslow, hierarki motivasi kerja menyatakan jika kebutuhan dasar individu telah terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi akan menjadi motivasi yang menentukan sikap dan perilaku individu terhadap aspek kerja. Kebutuhan individu tidak selamanya bersifat transaksional, dimana individu menghabiskan waktunya bagi organisasi semata-mata untuk memperoleh imbalan, karenanya insentif tidak selalu dapat memuaskan kebutuhan individu.

Teori lain yang menjelaskan kebutuhan akan rasa aman terhadap kerja (*job security*) dikemukakan oleh Herzberg melalui teori dua faktor-nya. Teori ini menekankan pada pembentukan dua *rewards* yang berasal dari kerja, yaitu berhubungan dengan kepuasan kerja (*motivator*) dan ketidakpuasan kerja (faktor *hygiene*). *Motivator* menjelaskan isi dari kerja meliputi promosi, pengakuan, tanggungjawab, aspek kerja itu sendiri, dan potensi aktualisasi diri. Faktor *hygiene* menjelaskan konteks dari kerja atau lingkungan kerja meliputi job security, gaji, kebijaksanaan perusahaan, kondisi kerja, dan hubungan kerja antar personal.

2.2. *Attitude*

Attitude memberi pemahaman tentang tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi, tapi bukan reaksi itu sendiri. *Attitude* bukan perilaku tapi lebih pada kesiapan untuk menampilkan suatu perilaku, karenanya *attitude* berfungsi mengarahkan dan pedoman bagi perilaku. Perubahan *attitude* individu sangat mungkin terjadi agar konsistensi atau selaras dengan perilaku. Menurut teori perubahan *attitude* dalam Siegel dan Marconi (1989) *stimulus-response and reinforcement* dan *social judgement* mengasumsikan perubahan sebagai proses kognitif dan rasional yang terbentuk atas kesadaran adanya inkonsistensi antara *attitude* dan perilaku sehingga individu termotivasi untuk memperbaiki dengan merubah *attitude* dan perilakunya.

Seringkali perubahan *attitude* memang diinginkan oleh pihak manajemen organisasi untuk mendukung tujuan organisasi yaitu dengan cara memudahkan tersedianya informasi, menggunakan rasa takut seperti peringatan dan tekanan, menyelaraskan ketidakharmonisan antara *attitude* dan perilaku, menggunakan pengaruh dari rekan sekerja, dan pendekatan kerjasama.

Sebaliknya, perubahan *attitude*-pun dapat dihambat dengan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan membatasi informasi yang memicu *negative attitude* seperti kenaikan upah, promosi dan sebagainya (Luthans, 1998). Mengelola perubahan *attitude* karyawan membantu pihak manajemen memprediksi perilaku kerja dan mengantisipasi *attitude* negatif yang dapat menghambat kinerja optimal. Sedangkan bagi karyawan, memahami *attitude*

dapat menolong mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang dinamis.

2.3. *Job Insecurity*

Pengertian *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dinyatakan sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelanjutan (kerja) yang dikehendaki pada kondisi kerja yang mengancam. Model teoritis *job insecurity* yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) ini menunjukkan validitas konstruk dan validitas prediksi yang paling memadai, karena sifat pengukurannya mencakup fenomena yang kompleks untuk menjelaskan proses terbentuknya *job insecurity* (Ashford, et.al., 1989).

Model *job insecurity* Greenhalgh & Rosenblatt (1984) terdiri dari lima komponen, empat komponen pertama berfungsi mengukur derajat ancaman yang dapat diterima untuk melanjutkan situasi kerja (*saverity of threat*) dan komponen kelima menekankan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang diidentifikasi dari empat komponen pertama. Secara terinci, kelima komponen *job insecurity* dinyatakan sebagai berikut :

1. Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*), berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja. Karyawan yang terancam kehilangan aspek pekerjaan tersebut akan memiliki *job insecurity* lebih tinggi dibandingkan yang tidak merasa terancam.
2. Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*) seperti kejadian promosi, kejadian untuk diberhentikan sementara waktu, kejadian dipecat. Individu yang mendapat ancaman terhadap kejadian kerja penting lebih

- memungkinkan memicu *job insecurity* dibandingkan ancaman pada kejadian kerja yang tidak penting.
3. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja (*Likelihood of negative change in work factor*). Semakin besar timbulnya ancaman negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *job insecurity* pada karyawan, dan sebaliknya..
 4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*Likelihood of negative change in job event*). Semakin besar kemungkinan negatif menimpa kejadian kerja, maka semakin besar potensi untuk kehilangan pekerjaan yang berakibat memperbesar timbulnya *job insecurity* karyawan, dan sebaliknya.
 5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu, membawa *outcomes* pada cara individu menghadapi ke-empat komponen di atas. Artinya, jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja maka mereka akan menghadapinya sesuai kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi atau rendah *powerlessness* akan berakibat semakin tinggi atau rendah *job insecurity* yang dirasakan individu (Ashford et.al., 1989).

2.4. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap Variabel *Outcomes*-nya

Sebagaimana dinyatakan pada pengertian di atas, bahwa timbulnya *job insecurity* akibat berbagai perubahan dinamis lingkungan organisasi beroperasi berpotensi menimbulkan ancaman seperti stres, cemas, rasa tidak aman yang dapat mempengaruhi kelanjutan kontrak psikologis diantara karyawan dan organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ashford, 1989).

Pandangan manajemen SDM tradisional mengemukakan bahwa karyawan menyakini majikan akan mengganjar kesetiaan dan kerja baik mereka dengan rasa aman terhadap pekerjaan, tunjangan yang memadai, dan kenaikan upah secara berkala. Akan tetapi, menanggapi persaingan global, perusahaan mulai memomorduakan kebijakan tradisional mengenai keamanan pekerjaan, senioritas, dan imbalan (Robbins, 1996). Perusahaan memulai usaha perubahan untuk menjadi "ramping dan efisien" yang berdampak pada merosotnya kesetiaan karyawan (Moskal, 1993 dalam Luthans, 1998), karena timbulnya anggapan bahwa perusahaan kurang berkomitmen atau janji terlibat terhadap mereka.

2.4.1. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Commitment*

Secara luas dan beragam, definisi serta pengukuran tentang *organizational commitment* telah dikembangkan oleh beberapa penulis serta diuji secara empiris. Sebagai sebuah sikap, *organizational commitment* seringkali dinyatakan sebagai (1) sebuah keinginan yang kuat untuk diakui sebagai anggota sebuah organisasi tertentu, (2) sebuah keinginan yang sangat kuat untuk berusaha atas dasar kepentingan organisasi, (3) sebuah keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Mowday, 1982 dalam Luthans, 1998).

Beberapa hasil studi empiris lain menunjukkan pula kenyataan bahwa ikatan antara karyawan dan organisasi timbul seiring berjalannya waktu, muncul dalam bentuk kuat atau lemahnya komitmen terhadap organisasi (Poznanski & Bline, 1997; Ashford et.al. 1989). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung merasa stres dibandingkan yang kurang memiliki komitmen (Mathieu & Zajac, 1990), karenanya karyawan yang berkomitmen cenderung lebih

rapuh terhadap ancaman yang berasal dari organisasi (Lazarus & Folkman, 1984 dalam Begley & Czajka, 1993). Menurut Mowday (1982) dalam Luthans (1998), komitmen terhadap organisasi memberikan rasa memiliki dan mantab bagi karyawan. Dukungan ini memberikan rasa aman yang dapat mencegah pengaruh negatif dari stres terhadap *job attitudes*.

Secara psikologis, Antonovsky (1979) dalam Begley dan Czajka (1993) menyatakan bahwa komitmen adalah sumber penting yang memungkinkan individu untuk bertahan terhadap tekanan yang berasal dari lingkungan. Hasil studi Begley dan Czajka (1993), menunjukkan pengaruh *organizational commitment* karyawan terhadap stres pada periode perubahan organisasi melalui *job displeasure* yang diindikasikan oleh timbulnya *job dissatisfaction* dan *intent to quit*. Secara khusus, *organizational commitment* berfungsi menahan akibat stres yang ditimbulkan oleh *job displeasure*. Stres meningkatkan *job displeasure* bagi karyawan yang memiliki komitmen rendah tapi tidak berlaku bagi karyawan yang memiliki komitmen tinggi. Adapun hasil empiris yang menyatakan pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *organizational commitment* dinyatakan oleh Ashford (1989), Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi (1999), Wayan (2000), dan Vince R. (2001).

2.4.2. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*

Job satisfaction secara komprehensif diartikan sebagai pernyataan emosi positif atau pengaruh orientasi individu terhadap pekerjaan (E.A. Locke, 1976 dalam Luthans, 1998; Williams & Hazer, 1986 dalam Pasewark & Strawser, 1996). Variabel *job satisfaction* memiliki tiga dimensi yang menggambarkan

karakteristiknya, yaitu mengungkapkan respon emosional terhadap situasi kerja, ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai sesuai dengan harapan, dan menunjukkan hubungan beberapa sikap yang saling terkait.

Disamping itu terdapat sejumlah faktor yang memicu *job satisfaction* meliputi faktor kerja, upah, promosi, supervisi, dan kondisi kerja (Quarstein, et.al., 1993; Smith et.al., 1969) dimana organisasi berperan mewujudkan serta meminimalisasi diskriminasi dan ancaman terhadap faktor-faktor pendukung tersebut. Karyawan yang puas akan memiliki perasaan positif, senang, atau bahagia terhadap pekerjaannya sehingga relatif kecil kemungkinannya untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan sebaliknya. Karenanya, persepsi karyawan tentang rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*) mendukung terwujudnya *job satisfaction* karyawan, kondisi tersebut dibuktikan secara empiris oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa semakin rendah persepsi karyawan tentang *job security* semakin rendah tingkat *job satisfaction* mereka (Arnold & Feldman, 1982 dalam Luthans, 1998; Oldham, 1986 dalam Ashford, 1989).

Hasil penelitian selanjutnya untuk menguji hubungan *job insecurity* terhadap *job satisfaction* (Ashford, et.al., 1989; Ameen, 1995; Suwandi, 1999; Wayan, 2000; dan Erni S., 2000) menunjukkan hasil yang konsisten dengan pengujian *job security*, tapi pada arah berbeda yaitu semakin rendah *job insecurity* berakibat meningkatnya *job satisfaction*.

2.4.3. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Trust*

Terjadinya perubahan sebagai konsekuensi adaptasi organisasi terhadap lingkungannya, secara nyata dapat mempengaruhi motivasi individu yang tercermin dari sikap dan perilaku anggota organisasi (Robbins, 1996; Burke & Litwin, 1992). Secara lebih khusus, Robertson P.J., (1993) dalam Luthans (1998) menyatakan bahwa dampak pengembangan organisasi (*organizational development*) terhadap variabel perubahan *setting* kerja dan perubahan perilaku individu secara positif saling terkait, sedangkan variabel perubahan sikap dan perilaku individu memiliki hubungan positif terhadap akibat perubahan lingkungan.

Adapun Mayer et.al. (1995) mengartikan *trust* sebagai kesediaan (*willingness*) satu pihak (*trustor*) untuk berkorban bagi pihak lain (*trustee*), dengan harapan pihak *trustee* akan menampilkan suatu tindakan khusus yang penting bagi *trustor* dan terlepas dari maksud memonitor atau mengawasi *trustee*. Dalam konteks kerja, pihak yang berperan sebagai *trustor* adalah karyawan sedangkan pemberi kerja atau organisasi sebagai pihak *trustee*, sedangkan kecenderungan *trustee* untuk mempercayai *trustor* disebut sebagai *propensity*. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sifat dapat dipercaya (*trustworthiness*) meliputi *ability*, *benevolence*, dan *integrity*. Faktor *ability* mengacu pada keahlian, kompetensi, naluri bisnis, penilaian yang dimiliki oleh pihak *trustee* dalam hal tugas, *benevolence* mengandung arti bahwa kedua belah pihak tidak memiliki motif keuntungan, dan *integrity* merupakan penerimaan pihak *trustor* terhadap serangkaian prinsip atau aturan yang ditetapkan oleh pihak *trustee*.

Sehingga, dapat dinyatakan bahwa kemampuan pihak *trustee* untuk memenuhi *trustworthiness* akan mempengaruhi tingkat resiko yang diemban oleh pihak *trustor*.

Dalam hubungannya dengan *job insecurity*, dijelaskan pada salah satu faktor *trustworthiness* yaitu *ability* yang ditentukan oleh situasi dan lingkungan organisasi yang dinamis. Artinya, perubahan dinamis pada organisasi dipersepsikan oleh pihak *trustor* akan mempengaruhi faktor *ability* yang dimiliki pihak *trustee*. Secara empiris, pengujian untuk menunjukkan perubahan organisasi berdampak pada kuantitas dan kualitas pekerjaan, pada akhirnya berpengaruh pada *organizational trust* pihak karyawan (*trustor*) ditunjukkan oleh Ashford et.al. (1989), Pasewark dan Strawser (1996), dan Suwandi (1999)

2.5. Turnover intentions

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa bertambahnya jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intentions* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum terwujud dalam bentuk tindakan. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988 dalam Luthans, 1998). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, bila *turnover* dilakukan oleh karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman sehingga memerlukan persiapan untuk penggantinya. Tapi, *turnover* sekaligus berdampak positif jika

menciptakan kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan seseorang yang memiliki ketrampilan dan motivasi tinggi (Dalton & Todor, 1981 dalam Robbins, 1996). Secara definisi, *turnover* diartikan sebagai penarikan diri baik secara sukarela (*voluntary*) ataupun tidak (*involuntary*) dari organisasi (Robbins, 1996). *Voluntary turnover* atau *quit*, menggambarkan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan disebabkan oleh dua faktor utama yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Hulin, 1985 dalam Shaw, et.al., 1998). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Voluntary turnover secara khusus dibedakan atas dasar sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan pimpinan, ataupun alternatif tempat kerja lain yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable turnover* disebabkan pindah ke kota lain karena mengikuti pasangannya, perubahan karier individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga anak, kehamilan dan kejadian lain yang tidak terhindarkan (Dalton et.al., 1981 dalam Robbins, 1996).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan hal yang berbeda berkenaan dengan penyebab keluarnya karyawan dari tempat kerja. Beberapa peneliti mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung *turnover*

karyawan (Lee & Mowday, 1987; Michaels & Spector, 1982; Mobley, 1979 dalam Suwandi, 1999) sedangkan peneliti lain mengemukakan bahwa penyebab langsung *turnover* karyawan dari organisasi adalah *job satisfaction*, *organizational commitment*, *tenure*, dan *job security* (Arnold & Feldman, 1982 dalam Luthans, 1998). *Turnover intentions* atau *intentions to leave* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark & Strawser, 1996). Secara khusus, penelitian ini mengacu pada pengertian *avoidable voluntary turnover* dengan tujuan untuk mengurangi *turnover* melalui usaha organisasi sekaligus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengevaluasi tekanan pribadi yang disebabkan oleh *voluntary turnover*. Oleh karena itu penelitian ini menekankan pengertian *turnover* sebagai wujud sikap dalam bentuk *intentions* untuk memprediksi perilaku *turnover* yang sesungguhnya.

2.6. Hubungan Variabel *Outcomes Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions*

Attitude karyawan yang seringkali dibahas pada perilaku organisasi dan digunakan dalam praktek manajemen sumber daya manusia untuk memprediksi perilaku adalah *organizational commitment* dan *job satisfaction*. Secara empiris kedua jenis *attitude* ini seringkali digunakan sebagai prediktor langsung dari perilaku *turnover* ataupun *turnover intentions* (Cohen, 1993; Cohen & Hudecek, 1993 dalam Poznanski & Bline, 1997). Selain kedua jenis *attitude* tersebut, Steers

(1977) dalam Ashford et.al. (1989) mengemukakan variabel *attitude* lain yang diduga mempengaruhi *turnover intentions* karyawan, yaitu *organizational trust*.

Berbagai studi mengenai hubungan *job satisfaction* dan *organizational commitment* menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa peneliti menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa *job satisfaction* mengakibatkan (*antecedents*) *organizational commitment* (Mathieu, 1988; Gregson, 1992 dalam Poznanski & Bline, 1997). Sebaliknya, hasil penelitian Bateman & Strasser (1984) dalam Poznanski & Bline (1997) menyatakan bahwa *organizational commitment* menyebabkan *job satisfaction*. Adapun hasil studi Mathieu (1991) dan William & Hazer (1986) dalam Pasewark dan Strawser, (1996) menunjukkan penjelasan yang berbeda dari kedua hasil diatas dengan menyatakan bahwa hubungan diantara *organizational commitment* dan *job satisfaction* adalah resiprokal.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini mengasumsikan hubungan diantara kedua jenis *attitude* tersebut sama kuat, berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkannya pada *turnover intentions*. Asumsi ini didasarkan model Pasewark dan Strawser (1996) serta Ashford et.al. (1989) yang tidak menunjukkan hubungan kausalitas di antara kedua variabel tersebut.

2.6.1. Hubungan *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intentions*

Organizational commitment dan *job satisfaction* adalah sikap yang saling terkait tapi dapat dibedakan. *Job satisfaction* terkait dengan pengaruh respon secara langsung terhadap lingkungan kerja, sedangkan *organizational commitment* terkait dengan keseluruhan karakteristik organisasi dan relatif stabil (Williams & Hazer, 1986 dalam Pasewark & Strawser; Norris & Niebuhr, 1983 dalam Luthans,

1998). Beberapa studi terdahulu menunjukkan pengaruh positif *organizational commitment* terhadap meningkatnya *performance*, rendahnya *absenteeism* dan *turnover* (Mowday et.al., 1979 dalam Luthans, 1998; Mathieu & Zajac, 1990). Dalam hubungannya terhadap *turnover*, menunjukkan bahwa *organizational commitment* menahan *turnover intentions* karyawan yang diakibatkan oleh *job displeasure* (Begley & Czajka, 1993; Mowday et.al., 1979 dalam Luthans, 1998) karena memberi karyawan rasa memiliki dan keyakinan terhadap stabilitas organisasi. Secara empiris pengaruh langsung *organizational commitment* terhadap *turnover intentions* ditunjukkan oleh Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi (1999) serta Vince R. (2001).

2.6.2. Hubungan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intentions*

Bagi seorang manajer yang pragmatis serta ditinjau dari perspektif organisasi yang efektif, adalah penting untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*. Seperti, apakah tingginya *job satisfaction* akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan organisasi menjadi lebih efektif, atau apakah *job satisfaction* yang rendah akan mendatangkan masalah dan berpengaruh terhadap inefektivitas organisasi. Kondisi tersebut telah mendorong rasa ingin tahu peneliti dan praktisi selama bertahun-tahun dan jawaban atas pertanyaan di atas tidaklah sederhana, sehingga dirasa penting untuk mengetahui akibat dari variabel *job satisfaction* secara khusus dalam hubungannya terhadap *turnover*.

Kepuasan secara konsisten menunjukkan hubungan negatif terhadap *turnover* dan pada beberapa hasil penelitian ditemukan nilai korelasinya lebih kuat dibandingkan terhadap kemangkiran (*absenteeism*) (Brayfield & Crockett, 1977

dalam Luthans, 1998; Mobley et.al., 1979 dalam Suwandi, 1999). Tingginya *job satisfaction*, baik bersama-sama maupun tersendiri, tidak selalu mengakibatkan rendahnya *turnover*. Sebaliknya, jika karyawan merasa *dissatisfaction* kecenderungannya akan mengakibatkan tingginya *turnover*.

Ditunjukkan secara empiris bahwa karyawan wanita usia 18-25 tahun, *satisfaction* bukanlah prediktor untuk mengidentifikasi kecenderungan untuk berubah pekerjaan. Dilain pihak, meningkatnya masa bekerja (*job tenure*) cenderung mengurangi keinginan untuk *turnover* dan mengurangi *dissatisfaction* pada karyawan pria (Luthans, 1998). Faktor lain yang mempengaruhi adalah kondisi perekonomian secara umum (Carsten dan Spector, 1987), artinya jika kondisi perekonomian semakin baik dan tingkat pengangguran relatif rendah, maka *turnover* cenderung meningkat karena karyawan akan mencari kesempatan yang lebih baik pada organisasi lain. Pada dasarnya dapat dinyatakan bahwa *job satisfaction* penting untuk memprediksi *turnover* karyawan, walaupun tidak selalu *turnover* berakibat buruk bagi organisasi, khususnya untuk mendapatkan karyawan baru yang lebih berkualitas.

Hasil empiris beberapa peneliti berikut mendukung fungsi *job satisfaction* sebagai prediktor langsung untuk memprediksi *turnover intentions* seperti Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi (1999) dan Wayan (2001).

2.6.3. Hubungan *Organizational Trust* Terhadap *Turnover Intentions*

Sebagaimana dipaparkan di atas, bahwa hubungan atas dasar *trust* melibatkan dua pihak yaitu *trustor* sebagai pihak yang mempercayai serta bersedia untuk berkorban (*vulnerable*) dan *trustee* atau pihak yang dipercaya.

Kecenderungan *trustor* untuk bersedia menempatkan diri sebagai pihak yang berkorban (*propensity*) dipengaruhi oleh kualitas *trustworthiness* yang ditunjukkan oleh pihak *trustee*. Kesiediaan pihak *trustor* untuk berkorban menunjukkan indikasi siap untuk kehilangan sesuatu yang bersifat penting atau dengan kata lain bersedia menanggung resiko dari pola hubungan atas dasar *trust*. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *organizational trust* merupakan wujud komitmen organisasi terhadap karyawannya tanpa paksaan (Steers, 1977 dalam Ashford et.al. 1989; dan Mayer et.al. 1995). Secara empiris hasil pengujian Suwandi (1999) dan Pasewark & Strawser (1996) mendukung hubungan kausalitas *organizational trust* terhadap *turnover intentions*

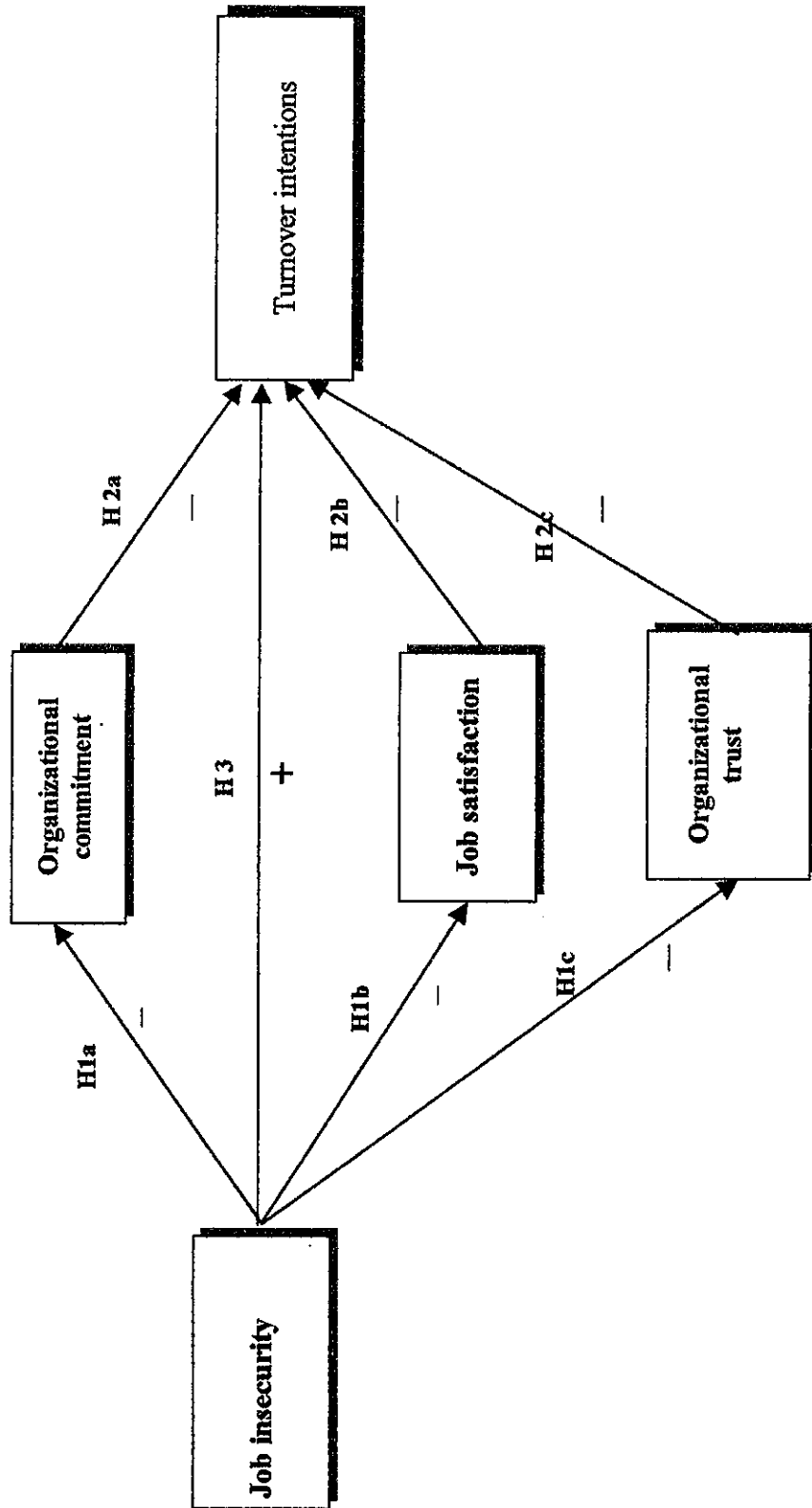
2.7. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 dalam Ashford, 1989). Karenanya, karyawan yang mengalami tekanan ataupun tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan di tempat lain, diharapkan bereaksi terhadap pengaruh *insecurity* dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Seperti sumber stres yang lain, tekanan yang mengancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan. Sebuah bukti empiris menunjukkan pengaruh negatif *job security* bersama-sama dengan *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *job tenure* terhadap *turnover* (Arnold & Feldman, 1982 dalam Luthans, 1998). Reaksi sebaliknya

diharapkan terhadap pola hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Hasil empiris untuk menyatakan adanya hubungan kausalitas *job insecurity* terhadap *turnover intentions* menghasilkan pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intentions* sebagaimana ditunjukkan oleh Suwandi (1999), Ashford et.al. (1989), dan Wayan (2000). Sedangkan hasil studi Pasewark & Strawser (1996) dan Vince R (2001) menyatakan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* tidak signifikan.

Selanjutnya berdasarkan telaah teoritis dan empiris, disusun kerangka pemikiran teoritis sebagai alur berpikir dan merumuskan hipotesis penelitian, seperti ditunjukkan pada gambar 1 berikut.

Gambar 1
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



TABEL 1
HASIL PENELITIAN PENGARUH ANTECEDENT DAN OUTCOMES
JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTIONS

Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
1. Ashford, et.al.(1989)	<i>Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test</i>	#Karyawan kesehatan, auditor intern, perawat, pelajar paruh waktu Jumlah responden:=62	Variabel antecedent-JI (<i>Role conflict, Role ambiguity, Anticipated of org.change, Locus of control</i>) * Positif signifikan, kecuali <i>role conflict</i> Variabel outcomes-JI (<i>Org.commitment, Job satisfaction, Org.Trust</i>) * Negatif signifikan Variabel outcomes JI - Turnover Intentions: * NE Variabel JI-Turnover Intentions: * Positif signifikan
2. Ameen, et.al.(1995)	<i>An Empirical Investigation of The Antecedents and Consequences of Job Insecurity on the Turnover Intentions of Academic Accountans</i>	#Asisten profesor Jumlah responden=72	Variabel antecedent JI (<i>Role conflict & Role ambiguity</i>) * NE Variabel outcomes- JI (<i>Org.commitment & Job Satisfaction</i>) *Negatif, tidak signifikan Variabel outcomes JI-Turnover Intentions: * Negatif signifikan Variabel JI - Turnover Intentions: * Positif signifikan
3. Pasewark & Strawser (1996)	<i>The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment</i>	#Akuntan publik Jumlah responden=64	Variabel antecedent JI (<i>Role conflict, Role ambiguity, Anticipated of org.change, Locus of control</i>) * NE Variabel outcomes -JI: (<i>Org.commitment, Job satisfaction, Org.Trust</i>) *Negatif signifikan, kecuali untuk <i>organizational commitmen</i> Variabel outcomes JI-Turnover Intentions: * Negatif signifikan Variabel JI-Turnover intentions: * Positif tapi tidak signifikan

Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
4. Suwandi (1999)	Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser	#Akuntan publik Jumlah responden=174	Variabel <i>antecedent</i> JI (Konflik peran, Ambiguitas peran, Antisipasi thd perubahan organisasi, <i>Locus of control</i>) *Positif signifikan Variabel <i>outcomes</i> -JI: (Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, Percaya thd organisasi) *Negatif signifikan Variabel <i>outcomes</i> JI-Niat Berpindah: *Negatif signifikan Variabel JI-Niat Berpindah: * Positif signifikan
5. I Wayan Suartana (2000)	<i>Antesedent</i> dan <i>Outcomes Job Insecurity</i> dan Keinginan Berpindah Pada Internal Auditor	#Auditor Internal Jumlah responden=104	Variabel <i>antecedent</i> JI (Konflik peran, Ambiguitas peran, Antisipasi thd perub. Organisasi) *Positif signifikan, hanya untuk Konflik peran Variabel <i>outcomes</i> -JI: (Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja) * Negatif signifikan kecuali untuk Kinerja Variabel <i>outcomes</i> JI-Niat Berpindah: *Negatif signifikan untuk Kepuasan kerja Variabel JI-Niat Berpindah: * Positif signifikan
6. Erni Suryandari F. (2000)	Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik	#Akuntan Pendidik Jumlah responden=82	Variabel <i>antecedent</i> JI: (Konflik peran, Ambiguitas peran) *NE Variabel <i>outcomes</i> -JI: (Kepuasan kerja) *Negatif signifikan Variabel <i>outcomes</i> JI-Niat Berpindah : *NE Variabel JI-Niat Berpindah : *NE

Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
7. Vince Ratnawati (2001)	Pengaruh Faktor <i>Antecedent, Job Insecurity</i> dan <i>Outcomesnya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan</i>	#Akuntan Publik Jumlah responden=98	Variabel antecedent JI: (Kepuasan kerja, Konflik peran, <i>Locus of Control</i>) *Positif signifikan kecuali untuk Kepuasan kerja Variabel outcomes -JI: (Komitmen organisasi) * Negatif signifikan Variabel outcomes JI-Niat Berpindah: * Negatif signifikan Variabel JI-Niat Berpindah: * Tidak signifikan

NE = No causal effect hypothesized

2.8. Perumusan Hipotesis

Berbagai rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini didasarkan pada dukungan teoritis dan empiris (tabel 1) serta dimodelkan oleh kerangka pemikiran teoritis.

Hipotesis untuk menguji hubungan *job insecurity* terhadap variabel *outcomes*-nya dirumuskan sebagai berikut :

H1a: *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational commitment*

H1b: *Job insecurity* memiliki pangaruh negatif terhadap *job satisfaction*

H1c: *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational trust*

Adapun hipotesis untuk menyatakan hubungan variabel *outcomes* dari *job insecurity* terhadap *turnover intentions* dirumuskan sebagai berikut :

H2a: *Organizational commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

H2b: *Job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

H2c: *Organizational trust* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

Selanjutnya, hipotesis untuk menyatakan hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* dirumuskan sebagai berikut :

H3 : *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intentions*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pemilihan Sampel dan Teknik Pemilihan Sampel

Penelitian ini, sebagaimana penelitian terdahulu, bermaksud menguji *job insecurity* terhadap berbagai reaksi sikap yang mempengaruhi *turnover intentions* (Ashford et.al., 1989; Ameen et.al., 1995; Pasewark & Strawser, 1996; Suwandi, 1999; Suartana, 2000; dan Vince, 2001) dan menggunakan unit analisis dosen akuntansi pada lingkungan perguruan tinggi dengan alasan (1) hasil studi empiris Greenwalt & Saftner (1991) dan Cambell, et.al.(1988) dalam Ameen et.al. (1995) mengidentifikasi tantangan bagi kelangsungan fakultas akuntansi dipengaruhi oleh kualitas pengajar dan tingginya niat berpindah dari para akademisi, (2) dosen akuntansi berperan membentuk profesional di bidang akuntansi, (3) dalam rangka menguji validitas *job insecurity* yang dikembangkan secara teoritis oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984), Ashford (1989) menyarankan memperluas pengujian empiris pada lingkungan populasi yang berbeda.

Pemilihan responden penelitian mempertimbangkan perguruan tinggi tempat bertugas, yaitu perguruan tinggi yang telah melakukan penataan ulang struktur organisasinya diwujudkan dengan perubahan struktur perguruan tinggi yang bersangkutan dari bentuk awal pendirian. Hal tersebut didasarkan pada penjelasan pada latar belakang bahwa perubahan stuktur adalah salah satu upaya fundamental agar organisasi mampu bertahan menghadapi perubahan atau tantangan dari lingkungannya (Gugup K., 1999; Sari S., 1999). Berdasarkan

pertimbangan di atas, maka teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive judgement-sampling*.

3.2. Sumber Data dan Pengumpulan Data

Sumber data untuk keperluan penelitian meliputi data primer yang diperoleh dari pengisian daftar kuesioner. Sedangkan data sekunder yang memuat nama dan alamat PT diambil dari direktori PTS Jateng, DIY, dan Jatim, Jakarta Edisi 2001 dan Laporan Tahunan Universitas Negeri Malang Tahun 2000 yang memuat daftar IKIP Negeri yang berubah menjadi Universitas.

Kuesioner disebar dan dikumpulkan melalui jasa pos dan observasi terhadap dosen akuntansi dari berbagai perguruan tinggi. Penetapan jumlah kuesioner yang disebar mempertimbangkan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti dan untuk memperkirakan jumlah target responden, peneliti menggunakan cara (1) melakukan observasi pada enam perguruan tinggi di Malang, Surabaya, Semarang, Yogyakarta, Jakarta, dan Bandung untuk mengetahui jumlah dosen akuntansi yang masih aktif berdasarkan daftar pada bagian kepegawaian fakultas ekonomi-akuntansi menemukan jumlah dosen di masing-masing perguruan tinggi sebanyak 25, 23, 22, 25, 23, dan 24 selanjutnya (2) berdasarkan jumlah yang berhasil diketahui tersebut peneliti membuat rata-rata jumlah kuesioner 24 (pembulatan) dari $142 \div 6$, (3) diasumsikan perguruan tinggi yang tidak diobservasi secara langsung dan dipilih sebagai target penelitian yaitu sebanyak 23 perguruan tinggi memiliki jumlah dosen akuntansi sebanyak 24 orang sehingga (4) jumlah keseluruhan kuesioner yang disebar pada 29 perguruan tinggi sebanyak $(23 \times 24) + 142 = 694$, disamping (5) mempertimbangkan jumlah

minimal data yang diperlukan bagi penelitian ini, berdasarkan teknik analisis SEM yaitu sebanyak 100 (Hair, 1998).

Guna memperoleh *respon rate* yang memadai maka format kuesioner dirancang se-efisien mungkin, menggunakan jasa bebas perangko untuk setiap kuesioner yang dikembalikan oleh responden, dan mengingatkan *contact person* melalui surat konfirmasi minggu pertama Agustus 2001 atau telepon terhadap kuesioner yang belum dikembalikan.

3.3. Definisi Operasional

3.3.1. Job Insecurity pada penelitian ini diartikan sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kelanjutan yang diharapkan pada situasi kerja yang mengancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ashford et.al., 1989). Untuk mengukur variabel ini, digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), terdiri dari 5 dimensi yang meliputi **arti penting aspek kerja** terdiri dari 17 item dengan skala 5 poin. Skala 1 menyatakan bahwa aspek kerja dirasa sangat tidak penting bagi responden sebaliknya skala 5 menunjukkan bahwa aspek kerja sangat penting. Dimensi kedua tentang **kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja** yang terdiri dari 17 item dengan skala 5 poin, skala 1 menyatakan bahwa kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja sangat tidak mungkin terjadi sedangkan skala 5 menunjukkan sebaliknya bahwa kemungkinan perubahan negatif sangat mungkin terjadi. Dimensi ketiga untuk menunjukkan **arti penting keseluruhan kerja** terdiri dari 2 item dengan skala 5 poin, skala 1 menyatakan bahwa keseluruhan kerja merupakan hal yang sangat tidak penting bagi responden sebaliknya skala tinggi

(nilai 5) menunjukkan bahwa keseluruhan kerja dirasa sangat penting. Dimensi keempat tentang **kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja** terdiri dari 2 item dengan skala 5 poin, nilai terendah untuk menunjukkan bahwa kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja sangat tidak mungkin terjadi sebaliknya nilai tertinggi menyatakan bahwa besar kemungkinan perubahan negatif akan terjadi. Adapun dimensi kelima tentang **rasa tidak berdaya terhadap perubahan yang mengancam pekerjaan** terdiri dari 3 item pernyataan dengan skala 5 poin, skala 1 menunjukkan bahwa individu yang bersangkutan sangat tidak berdaya menghadapi perubahan aspek kerja dan keseluruhan kerja, sebaliknya skala 5 menyatakan keyakinan yang tinggi untuk menghadapi perubahan negatif pada aspek kerja dan keseluruhan kerja.

3.3.2. *Organizational commitment*, diartikan sebagai kekuatan individu untuk mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi (William & Hazer, 1986 dalam Pasewark & Strawser, 1996) dan dicirikan oleh kesetiaannya pada organisasi, niat untuk mengerahkan segala upaya bagi organisasi, menyesuaikan tujuan dan nilai dengan yang dianut organisasi, serta niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Porter et.al., 1974 dalam Luthans, 1995). Untuk mengukur variabel *organizational commitment* ini digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mowday et.al. (1979), keseluruhannya sebanyak 15 item, termasuk 6 item yang berfungsi sebagai *reverse item*. Penilaian untuk setiap item menggunakan skala 5 poin, skala 1 yang menyatakan sangat tidak setuju mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya skala 5

menggambarkan tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat kerjanya.

3.3.3. *Job satisfaction*, diartikan pernyataan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976 dalam Muchinsky, 1997). Pengukuran variabel *job satisfaction* menggunakan instrumen Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967), terdiri dari empat dimensi meliputi kreativitas, kemandirian, supervisi yang berhubungan dengan hubungan antar manusia dan teknis, serta dimensi tentang kondisi kerja. Masing-masing dimensi terdiri dari 5 item pernyataan. Penilaian masing-masing item menggunakan skala 5 poin dengan rentang sangat tidak puas (skala 1) sampai sangat puas (skala 5), artinya jika responden memilih nilai yang paling rendah (nilai 1) menunjukkan kepuasannya sangat rendah terhadap item pernyataan dan sebaliknya terhadap pemilihan nilai tertinggi (nilai 5).

3.3.4. *Organizational trust*, menyatakan kemampuan yang diemban organisasi guna memenuhi komitmennya terhadap karyawan (Steers, 1977 dalam Pasewark & Strawser, 1996). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Ashford et.al.(1989) terdiri dari dua item pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya skala 5 menyatakan tingginya rasa percaya karyawan terhadap organisasi.

3.3.5. Turnover intentions, mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam perilaku nyata. Variabel *turnover intentions* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lee & Mowday (1987), terdiri dari 5 item pernyataan dan dinilai menggunakan skala 5 poin untuk masing-masing pernyataan. Nilai terkecil (skala 1) menunjukkan rendahnya niat meninggalkan organisasi dan sebaliknya nilai tertinggi menyatakan kuatnya niat untuk keluar dari tempat kerja.

3.4. Analisis Data

Tahapan analisis data pada penelitian ini meliputi :

3.4.1. Statistik diskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian yaitu *job insecurity*, *organizational commitment*, *job satisfaction*, *organizational trust*, dan *turnover intentions*. Informasi yang disajikan meliputi kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, Mean, dan Deviasi Standar.

3.4.2. Uji kualitas data yang dihasilkan dari instrumen penelitian dilakukan oleh pemrograman AMOS pada tahap estimasi model pengukuran (*measurement model*) dengan teknik *confirmatory factor analysis*. Tujuan uji ini adalah untuk mengidentifikasi kesesuaian (unidimensionalitas) masing-masing indikator terhadap masing-masing variabel penelitian, sehingga indikator yang baik adalah indikator yang dapat menjelaskan variabel secara memadai (akurat dan konsisten).

3.4.3. Teknik Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Model* (SEM), dengan pertimbangan bahwa teknik analisis ini memungkinkan pengujian struktur hubungan kausalitas antar variabel secara simultan dan efisien (Hair, 1998). Tahapan pada teknik analisis SEM meliputi : (1) mengembangkan model berdasarkan teori, (2) menyusun diagram alur dari hubungan kausal, (3) merubah diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matrik input dan estimasi model yang diusulkan, (5) menganalisis kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi, (6) mengevaluasi kriteria *Goodness of Fit*, (7) menginterpretasikan hasil pengujian

Tahap Pertama : Mengembangkan Model Berbasis Teori

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris berbagai variabel sikap yang mempengaruhi *turnover intentions* berdasarkan teori yang relevan. Atas dasar telaah teori tersebut, dikembangkan model teoritis (gambar 1) sebagai pijakan untuk mengkonfirmasi melalui data empiris menggunakan pemrograman SEM.

Tahap Dua : Membentuk Diagram Alur Hubungan Kausal

Setelah mengembangkan model berbasis teori pada tahap pertama, maka selanjutnya adalah menggambarkan hubungan kausalitas variabel-variabel penelitian dalam sebuah diagram alur yang memungkinkan konstruksi eksogen dan endogen.

Konstruksi eksogen

Konstruksi eksogen pertama ditunjukkan dengan adanya pengaruh negatif *job insecurity* terhadap variabel sikap *organizational commitment*, *job satisfaction*,

dan *organizational trust*. Selanjutnya, konstruksi eksogen kedua menyatakan bahwa *job insecurity* dihipotesiskan memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

Konstruksi endogen

Konstruksi endogen pertama adalah *organizational commitment*, yang dipengaruhi secara negatif oleh *job insecurity*, dihipotesiskan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Konstruksi endogen kedua ditunjukkan oleh *job satisfaction*, yang dipengaruhi secara negatif oleh *job insecurity*, memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Konstruksi endogen ketiga dinyatakan oleh hipotesis pengaruh negatif *organizational trust*, yang dipengaruhi secara negatif oleh *job insecurity*, terhadap *turnover intentions* dan konstruksi endogen keempat menyatakan bahwa *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *organizational trust*, yang dipengaruhi secara negatif oleh *job insecurity*, berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Tahap Tiga : Mengkonversi Diagram Alur ke Dalam Persamaan Struktural

Persamaan struktural berfungsi untuk merumuskan hubungan kausalitas antar variabel. Pada penelitian ini persamaan struktural yang diajukan berdasarkan diagram alur yang dinyatakan di tahap kedua adalah sebagai berikut :

$$Y1 \text{ OC} = \beta 1 \text{ JI} + \delta 1$$

$$Y2 \text{ JS} = \beta 2 \text{ JI} + \delta 2$$

$$Y3 \text{ OT} = \beta 3 \text{ JI} + \delta 3$$

$$\text{TI} = Y1 \text{ OC} + Y2 \text{ JS} + Y3 \text{ OT} + \beta 4 \text{ JI} + \delta 4$$

Keterangan :

JI = *Job Insecurity*

OC = *Organizational Commitment*

JS = *Job Satisfaction*

OT = *Organizational Trust*

TI = *Turnover Intentions*

Tahap Empat : Memilih Matrik Input dan Teknik Estimasi Model

SEM memiliki dua jenis data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya, meliputi matrik varians-kovarians atau matrik korelasi. Sesuai dengan maksud penelitian ini untuk mengestimasi hubungan kausalitas antar variabelnya, Hair et.al. (1998) menyarankan pemakaian input data jenis matrik varians/kovarian.

Teknik estimasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *maksimum likelihood estimation* yang terdapat dalam program AMOS. Estimasi dilakukan secara bertahap melalui *full model*, meliputi :

1. Estimasi model pengukuran, berfungsi untuk mengukur dimensi dari variabel eksogen dan endogen dengan teknik *confirmatory factor analysis* sehingga dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk/variabel.
2. Estimasi model struktural, berfungsi untuk mengestimasi hubungan-hubungan kausalitas yang dihipotesiskan.

Tahap Lima : Menganalisis Kemungkinan Problem Identifikasi Pada Model

Tujuan tahap ini adalah menghindari ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi unik. Munculnya problem identifikasi ditandai oleh standard error untuk satu atau beberapa koefisien sangat besar, *varians error*

bernilai negatif, tingginya nilai korelasi antar koefisien estimasi, serta ketidakmampuan program menghasilkan matrik informasi yang seharusnya.

Tahap Enam : Mengevaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Pada tahap ini model dievaluasi agar memenuhi asumsi-asumsi SEM dan selanjutnya menguji kesesuaian model dengan menggunakan beberapa kriteria *Goodness of Fit*. Evaluasi asumsi SEM meliputi :

1. Terpenuhinya asumsi normalitas data dapat diketahui dari output pengujian normalitas menggunakan program AMOS 4.01. Kriterianya adalah nilai *critical ratio* yang lebih kecil atau sama dengan $\pm 2,58$ (tingkat signifikansi 0,10) atau $\pm 1,96$ (tingkat signifikansi 0,05), mengindikasikan sebaran data normal.
2. Bebas dari *outliers* baik secara univariat maupun multivariat dengan evaluasi sebagai berikut, univariat *outliers* diidentifikasi jika observasi memiliki nilai *z score* $\geq \pm 3,0$ sedangkan multivariat *outliers* diidentifikasi dengan membandingkan nilai tabel *mahalanobis distance* dari program AMOS 4.01 terhadap nilai *chi-square* pada tingkat probabilitas 0,001 (Hair et.al., 1998). Nilai χ^2 diperoleh dari jumlah derajat bebas sebesar jumlah variabel penelitian ini yaitu 5 variabel atau $\chi^2 (5, 0.001) = 20,515$ sehingga jika nilai observasi yang terdapat pada tabel *mahalanobis distance* lebih besar dari nilai χ^2 maka responden yang bersangkutan dikategorikan multivariat *outliers*
3. Bebas *multicollinearity* dan *singularity*, diketahui dari *determinant of sample covariance matrix* yang memiliki nilai lebih besar dari 0.

Selanjutnya, evaluasi atas kriteria *Goodness of Fit* berfungsi untuk menguji kelayakan model dengan beberapa kriteria indeks kesesuaian dan *cut off valuenya*, untuk dapat dinyatakan apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak

- a. *Chi-square (χ^2)*, berfungsi sebagai uji beda antara matrik kovarian populasi terhadap matrik kovarian sampel dan diharapkan nilai χ^2 yang dihasilkan kecil dan tidak signifikan ($p > 0,05$ atau $p > 0,10$) untuk mengukur keseluruhan fit.
- b. *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*, nilai ini berfungsi menunjukkan goodness of fit yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi dan dapat digunakan untuk mengkompensasi χ^2 pada ukuran sampel besar. RMSEA yang diharapkan adalah $\leq 0,08$.
- c. *Goodness of Fit Index (GFI)* yang diharapkan adalah $\geq 0,90$. GFI memiliki rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai 1,0 (*better fit*) sehingga nilai yang besar menandakan fit yang baik
- d. *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*, merupakan nilai GFI yang diadjust terhadap *degrees of freedom* dan berfungsi untuk menguji diterima atau tidaknya model. Adapun nilai AGFI yang diharapkan adalah $\geq 0,90$.
- e. *The minimum sample discrepancy function (CMIN/DF)*, berfungsi sebagai salah satu indikator acceptable fit suatu model. CMIN/DF atau disebut juga sebagai χ^2 relatif yang diharapkan bernilai $\leq 2,0$.

Tahap Tujuh : Interpretasi dan Modifikasi Model

Model dinyatakan memenuhi syarat pengujian lebih lanjut jika menunjukkan standardized residual ^{covariance} variance kecil atau mendekati nol, dengan batas yang diperkenankan sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,05 (Hair et.al., 1998).

Sehingga jika ditemukan nilai residual yang dihasilkan model cukup besar ($\geq \pm 2,58$) maka diidentifikasi terdapat *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator, sehingga modifikasi model dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan indeks modifikasi melalui dukungan dan justifikasi teoritis yang memadai.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Ringkasan Pengiriman dan Penerimaan Kuesioner

Kuesioner dikirimkan sekaligus terhadap sejumlah 694 responden pada minggu keempat bulan Juni 2001 dan diharapkan kembali minggu keempat bulan Agustus 2001. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 146, tetapi hanya 117 yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut dengan perincian 68 buah kembali sebelum waktu yang ditetapkan dan 49 buah kembali melewati waktu yang ditetapkan yaitu minggu pertama September 2001. Sebanyak 29 kuesioner tidak dapat digunakan karena pengisian tidak sesuai dan responden bukan yang dimaksudkan. Sejumlah 24 kuesioner tidak sampai ke alamat yang dituju. Jumlah akhir data yang dapat diolah memenuhi persyaratan minimal teknik analisis yang digunakan, seperti diuraikan pada bagian metode penelitian (bab 3). Jumlah data yang diperoleh melebihi jumlah data yang digunakan peneliti terdahulu, kecuali Suwandi (1999). Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner ditunjukkan pada tabel 2 berikut :

TABEL 2
PERINCIAN PENERIMAAN DAN PENGEMBALIAN KUESIONER

Jumlah kuesioner yang dikirimkan	694
Jumlah kuesioner yang tidak kembali+tidak sampai	548
Jumlah kuesioner yang kembali	<u>146</u>
Jumlah kuesioner yang kembali sebelum batas waktu yang ditetapkan (I)	85
Jumlah kuesioner yang kembali setelah batas waktu yang ditetapkan (II)	61
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	117
Jumlah kuesioner yang tidak digunakan	29
Jml kuesioner yg tdk dapat digunakan pada pengembalian I	17
Jml kuesioner yg tdk dapat digunakan pada pengembalian II	12
<i>Respon rate</i>	$(146/694)*100\% = 21,04\%$
<i>Usable respon rate</i>	$(117/694)*100\% = 16,86\%$

Sumber : Data primer diolah

4.2. Uji Non Response Bias → Masukkan ke Metode

Mengingat relatif rendahnya *respon rate*, uji *non response bias* penting dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan karakteristik antara responden yang mengembalikan kuesioner dan responden yang tidak mengembalikan. Pada pengujian *non respon bias*, responden yang mengembalikan kuesioner melewati waktu yang telah ditetapkan dianggap mewakili jawaban responden yang *non respon*, hal ini dikarenakan keterbatasan informasi yang diperoleh peneliti berkenaan dengan identitas individu yang tidak menjawab kuesioner. Berdasarkan data pada tabel 2, tampak bahwa jumlah responden yang menjawab dan mengembalikan tepat waktu sebanyak 68 buah dan responden yang mengembalikan melewati waktu yang ditetapkan sebanyak 49 buah. Sejumlah 49 kuesioner yang melewati waktu tetap disertakan untuk diolah sebagai data penelitian sekaligus dianggap mewakili responden yang *non response*.

Pengujian *non respon bias* dilakukan dengan uji-t dan pengambilan keputusan untuk menetapkan adanya perbedaan atau tidak atas responden yang *me-response* dan responden yang *non response*, dilihat dari tingkat probabilitas 5% Hasil pengujian *non response bias* pada tabel 3 menunjukkan tingkat signifikansi probabilitas di atas 0,05 ($p > 0,05$) atau tidak signifikan atau H_0 yang menyatakan bahwa jawaban responden yang menjawab kuesioner dan responden yang tidak menjawab kuesioner (*non response*) tidak berbeda, tidak dapat ditolak

TABEL 3
UJI NON RESPONSE BIAS

Variabel	Jumlah Kuesioner Yang Dapat Digunakan				t-value	p
	Sebelum(N=68)		Sesudah (N=49)			
	Mean	SD	Mean	SD		
Job Insec.	74,84	11,26	77,41	14,79	1,021	0,310
Org.Commit.	15,60	2,23	14,84	2,46	-1,728	0,082
Job satisfaction	14,06	2,07	14,67	2,00	1,616	0,111
Org.Trust	5,99	2,36	6,31	1,87	0,819	0,432
Turn.Intent.	13,68	5,37	14,00	4,79	0,343	0,737

Sumber : Data Primer Diolah

4.3. Gambaran Umum Responden

Data pada penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner dan dikumpulkan dengan menggunakan jasa pos (*mail survey*) dan *contact person* terhadap responden penelitian yaitu dosen akuntansi PTN dan PTS di Indonesia. Dari tabel demografi di bawah tampak bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi berusia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 48 orang dengan jumlah responden pria lebih dominan dibandingkan wanita. Adapun jumlah responden yang berpendidikan S-2 lebih banyak yaitu 65 orang dibandingkan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 52 orang. Untuk masa kerja sebagai dosen akuntansi, mayoritas responden memiliki lama kerja antara 6-15 tahun dan jabatan akademik sebagian besar responden berada pada posisi Lektor sebanyak 46 orang. Berikut ini ditampilkan diskripsi demografi responden dalam ukuran frekuensi.

TABLE 4
DEMOGRAFI RESPONDEN (N=117)

	Jumlah	Prosentase	
Usia Responden (Tahun)			
hilangker {	✖ ≤ 25	3	2,6
	✖ 26 – 35	35	29,9
	✖ 36 – 45	48	41,0
	✖ 46 – 55	19	16,2
	✖ ≥ 56	12	10,3
	Total	117	100
Jenis Kelamin			
hilangker {	✖ Pria	80	68,4
	✖ Wanita	37	31,6
	Total	117	100
Lama Kerja (Tahun)			
X {	♦ ≤ 5	34	29,1
	♦ 6 – 15	45	38,5
	♦ 16 – 24	25	21,4
	♦ 25 – 34	10	8,5
	♦ ≥ 35	3	2,6
	Total	117	100
Pendidikan			
X {	♣ S-1	52	44,4
	♣ S-2	65	55,6
	Total	117	100
Pangkat			
K {	✖ Asisten Ahli Madya	31	26,5
	✖ Asisten Ahli	8	6,8
	✖ Lektor Madya	2	1,7
	✖ Lektor	46	39,3
	✖ Lektor Kepala	30	25,6
	Total	117	100

Sumber : Data Primer Diolah

4.4. Statistik Diskriptif Variabel Penelitian

Pengujian statistik diskriptif yang meliputi nilai kisaran, rata-rata, dan deviasi standar bertujuan menginformasikan karakteristik variabel penelitian *job insecurity*, *organizational commitmen*, *job satisfaction*, *organizational trust*, dan *turnover intentions*.

TABEL 5
STATISTIK DISKRIPITIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Mean	SD
<i>Job Insec.</i>	41 – 205	107 – 191	145,59	15,46
<i>Org.Commit.</i>	15 – 75	35 – 71	57,44	8,63
<i>Job Satisfac.</i>	20 – 100	37 – 89	73,43	12,86
<i>Org.Trust</i>	2 – 10	2 – 10	6,12	2,17
<i>Turn.Intent.</i>	5 – 25	6 – 23	14,90	3,15

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 5 di atas menjelaskan sebagai berikut :

1. Variabel *job insecurity*, menunjukkan nilai mean yang relatif tinggi sebesar 145,59 atau mengindikasikan responden setuju terhadap berbagai indikator untuk mengukur *job insecurity*. Adapun rata-rata sebaran jawaban responden ke dalam lima skala pengukuran sangat bervariasi hal ini ditunjukkan oleh nilai *standart deviation* (SD) 15,46.
2. Variabel *organizational commitment*, menghasilkan nilai mean yang relatif tinggi sebesar 57,44 atau mengindikasikan responden setuju terhadap berbagai indikator untuk mengukur *organizational commitment*. Berdasarkan nilai SD sebesar 8.63 menunjukkan rata-rata jawaban responden bervariasi ke dalam lima skala pengukuran
3. Variabel *job satisfaction*, menunjukkan nilai mean yang relatif tinggi sebesar 73,43 atau mengindikasikan responden setuju terhadap berbagai indikator untuk mengukur *job satisfaction*. Adapun kecenderungan rata-rata jawaban responden sangat bervariasi menyebar ke dalam lima skala pengukuran dengan nilai SD sebesar 12,86.
4. Variabel *organizational trust*, menghasilkan nilai mean yang moderat sebesar 6,12 akan tetapi tetap mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap

indikator untuk mengukur *organizational trust*. Adapun nilai SD sebesar 2,17 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden ke dalam lima skala pengukuran relatif kecil variasinya.

5. Variabel *turnover intentions*, menunjukkan nilai mean relatif moderat sebesar 14,90 akan tetapi tetap mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap berbagai indikator untuk mengukur *turnover intentions*. Adapun rata-rata sebaran jawaban responden ke dalam lima skala pengukuran yang ditunjukkan oleh nilai SD 3,15 relatif kecil variasinya.

4.5. Analisis Data

Berdasarkan paparan pada metode penelitian, dinyatakan bahwa penelitian ini menggunakan alat analisis *structural equation modelling* (SEM) dengan tahapan meliputi (1) mengevaluasi terpenuhinya asumsi SEM, (2) mengestimasi *measurement model*, serta (3) mengestimasi *structural equation model*

4.5.1. Evaluasi Terpenuhinya Asumsi-Asumsi SEM

Permodelan dengan menggunakan SEM mensyaratkan dipenuhinya beberapa asumsi bagi proses pengolahan datanya, secara lengkap disajikan di bawah ini :

- (1) Asumsi **normalitas** merupakan salah satu syarat dioperasikannya permodelan SEM yang bertujuan mengidentifikasi pola sebaran data. Evaluasi terhadap normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai yang tertera pada tabel normalitas yang dihasilkan oleh program AMOS 4.01 terhadap kriteria *skewness value* (nilai z) yang setara dengan nilai *critical ratio* (c.r) pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar $\pm 1,96$ atau pada signifikansi 0,10 sebesar $\pm 2,58$. Jika nilai *critical ratio* yang dihasilkan oleh masing-masing variabel penelitian lebih

kecil atau sama dengan $\pm 1,96$ atau $\pm 2,58$ maka distribusi datanya bersifat normal. Hasil uji normalitas data tampak pada tabel 6 di bawah ini.

TABEL 6
UJI NORMALITAS

Variabel	Min.	Max.	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
Job Insec.	48	101	0,152	0,671	0,355	-0,783
Org.commit.	7	22	-0,133	-0,587	0,950	2,098
Job satisfac.	9	19	-0,377	-1,663	-0,362	-0,798
Org.Trust	2	10	-0,272	-1,202	-0,804	-1,776
Turn.intent.	7	24	-0,482	-1,958	-0,613	-1,354
Multivariat					-1,936	-1,251

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil perhitungan di atas tampak nilai *skewness* masing-masing variabel pada kolom c.r. tidak ada yang berada di atas nilai $\pm 1,96$ (0,05) atau $\pm 2,58$ (0,10) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan normal.

- (2) Asumsi *outlier* bertujuan menilai kewajaran (ekstrim) data, baik evaluasi *outlier* terhadap data tunggal (*univariate*) maupun data kombinasi (*multivariate*). Deteksi terhadap *univariate outlier* dilakukan dengan merubah nilai data menjadi *standard score* atau *z score* dengan nilai rata-rata nol dan *standard deviasi* 1. Untuk sampel besar (>80 observasi), evaluasi keberadaan *univariate outliers* ditunjukkan oleh nilai *z score* $\geq \pm 3$. Hasil pengujian untuk mengidentifikasi keberadaan *univariate outliers* ditampilkan pada tabel 7 berikut.

TABEL 7
UJI UNIVARIATE OUTLIERS DENGAN Z SCORE

Nilai z score per variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	SD
Job Insecurity	117	-2,49615	2,93733	3,52E-15	1
Org. Commit.	117	-2,60023	1,57126	-4,28E-15	1
Job Satisfac.	117	-2,83281	1,21073	-7,89E-15	1
Org. Trust	117	-1,90178	1,79131	-1,0E-15	1
Turn.Intent.	117	-2,82243	2,57028	4,67E-16	1
Valid N (listwise)	117				

Sumber : Data Primer Diolah

Pada tabel 8 tampak tidak ada nilai z score variabel penelitian yang melebihi atau sama dengan ± 3 , sehingga asumsi bebas *univariate outliers* telah terpenuhi. Walaupun analisis di atas tidak menunjukkan *univariate outliers*, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi *outliers* jika sudah dikombinasikan atau sebagai *multivariate outliers*. Evaluasi terhadap *multivariate outlier* dapat dilakukan dengan membandingkan tabel output AMOS 4.01 yang menunjukkan nilai *mahalanobis distance* pada $p < 0,001$ terhadap nilai *chi-square* pada d.f. sebanyak jumlah variabel. Penelitian ini menggunakan variabel sejumlah 5 sehingga nilai *chi-square* (5,0.001) = 20,515, maka semua observasi yang memiliki nilai *mahalanobis distance* > nilai *chi-square*, diidentifikasi sebagai *multivariate outliers*. Tabel *multivariate outliers* pada tabel 8 berikut menampakkan 9 observasi teratas yang berasal dari hasil pengujian (tampilan lengkap pada lampiran) dan menunjukkan tidak adanya nilai *mahalanobis d squared* > nilai *chi-square*, sehingga data observasi tidak mengidentifikasi adanya *multivariate outliers*.

TABEL 8
PENGUJIAN MULTIVARIATE OUTLIERS

Observations farthest from the centroid
(Mahalanobis distance)

Observation Number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
87	17,561	0,004	0,340
44	11,609	0,041	0,953
46	10,375	0,065	0,984
106	10,317	0,067	0,957
34	10,283	0,068	0,903
48	9,669	0,085	0,940
101	9,634	0,086	0,887
27	9,421	0,093	0,865
68	9,246	0,100	0,835
90	9,113	0,105	0,793

Sumber : Data Primer Diolah 2001

- (3) Asumsi *multicollinearity* dan *singularity*, diidentifikasi dari nilai *determinant of sample covariace matrix*. Nilai determinan yang lebih besar atau menjauhi 0 mengindikasikan tidak terdapatnya *multicollinearity* dan *singularity*. Hasil pengujian dengan program AMOS menunjukkan nilai sebesar 2,1396E+005 artinya data yang diolah bebas dari asumsi *multicollinearity* dan *singularity*.

4.5.2. Mengestimasi *Measurement Model*

Untuk mengestimasi *measurement model* digunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA), yang bertujuan untuk mengidentifikasi *unidimensionalitas* dari indikator sebagai syarat reliabilitas dan validitas variabel. Pada tahap ini peneliti mengembangkan *measurement model confirmatory factor analysis* bagi masing-masing *observed variable* yang diteliti yaitu sebanyak lima variabel, dengan mempertimbangkan nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) lebih besar atau sama dengan 0,90 (Joreskog dan Sorbom, 1989 dalam Augusty, 2000) untuk menyatakan bahwa indikator yang digunakan memiliki derajat kesesuaian baik untuk membentuk

variabel. Terhadap empat variabel yaitu *job insecurity*, *organizational commitment*, *job satisfaction* dan *turnover intentions* dapat ditunjukkan nilai GFI, kecuali variabel *organizational trust*. Pada variabel *organizational trust*, permasalahan muncul akibat jumlah indikator yang digunakan tidak memadai (*organizational trust* diukur dengan 2 indikator) sehingga program tidak mampu menghasilkan matrik informasi karena model variabel ini tidak teridentifikasi. Alasan ini pula yang melatarbelakangi pengukuran masing-masing variabel pada penelitian ini berbentuk *observed variable*. Untuk itu penilaian reliabilitas variabel *organizational trust* menggunakan koefisien Alpha dengan nilai minimal 0,70 (Hair et.al. 1998).

Hasil CFA terhadap masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini menghasilkan nilai GFI seperti tercantum pada tabel 10 berikut, adapun hasil uji hipotesis terhadap indek kesesuaian lainnya tampak pada gambar *measurement model confirmatory factor analysis* (pada lampiran). Hasil CFA ini didukung tabel estimasi parameter yang mengacu pada nilai *critical ratio* pada tingkat signifikansi 5% sebagai dasar terpenuhi atau tidaknya kesesuaian masing-masing indikator bagi variabel-nya. Artinya, indikator yang memiliki nilai *critical ratio* lebih besar atau sama dengan $\pm 1,96$ pada tingkat signifikansi kurang dari 5% mengindikasikan kesesuaian yang memadai untuk menjelaskan variabelnya dan indikator yang tidak memiliki nilai *cut off* memadai, tidak digunakan.

TABEL 9
INDEK UNIDIMENSIONALITAS DAN RELIABILITAS KONSTRUK

Variabel	Jumlah indikator*	GFI	Cronbach Alpha
Job insecurity	21	0,921	-
Organiz.commitment	5	0,983	-
Job satisfaction	4	0,991	-
Organizational trust	2	-	0,7117
Turnover intentions	5	0,980	-

Sumber : Data Primer Diolah

*Keterangan (masing-masing ditunjukkan oleh tabel estimasi parameter dan *measurement model confirmatory factor analysis* pada lampiran c):

- (1) *Job insecurity*, memiliki jumlah indikator awal sebanyak 41 dan berdasarkan nilai *critical ratio* (C.R.) di atas $\pm 1,96$ pada tingkat signifikansi $p < 5\%$ menunjukkan hasil akhir sejumlah 21 indikator memiliki derajat kesesuaian yang baik untuk membentuk variabel *job insecurity*
- (2) *Organizational commitment*, memiliki jumlah indikator awal 15 buah dan berdasarkan nilai C.R. menyisakan 5 indikator yang secara signifikan membentuk variabel *organizational commitment*.
- (3) *Job satisfaction*, memiliki jumlah indikator awal 20 buah dan berdasarkan kriteria nilai C.R. di atas $\pm 1,96$ menghasilkan 4 indikator yang secara signifikan membentuk variabel *job satisfaction*.
- (4) *Turnover intentions*, memiliki jumlah indikator awal 5 buah dan berdasarkan kriteria nilai C.R. di atas $\pm 1,96$ tetap menghasilkan 5 indikator tersebut yang secara signifikan membentuk variabel *turnover intentions*.

- (5) *Organizational trust*, sebagaimana dipaparkan pada penjelasan di atas bahwa keterbatasan jumlah indikator variabel ini tidak memungkinkan dilakukannya CFA dengan menggunakan program AMOS, sehingga pengukuran kualitas indikator yang membentuk variabel ini menggunakan uji reliabilitas yang menghasilkan nilai $\alpha = 0,7117$ di atas standar $\geq 0,70$ (Hair et.al. 1998).

4.5.3. Mengestimasi *Structural Equation Model*

Setelah estimasi *measurement model* menggunakan teknik CFA dilakukan, dihasilkan indikator-indikator yang secara signifikan mendefinisikan masing-masing variabel, maka sebuah *full model* dapat dianalisis sesuai ketentuan yang berlaku di SEM dan menghasilkan model seperti yang diharapkan.

(1) Evaluasi Kesesuaian Model

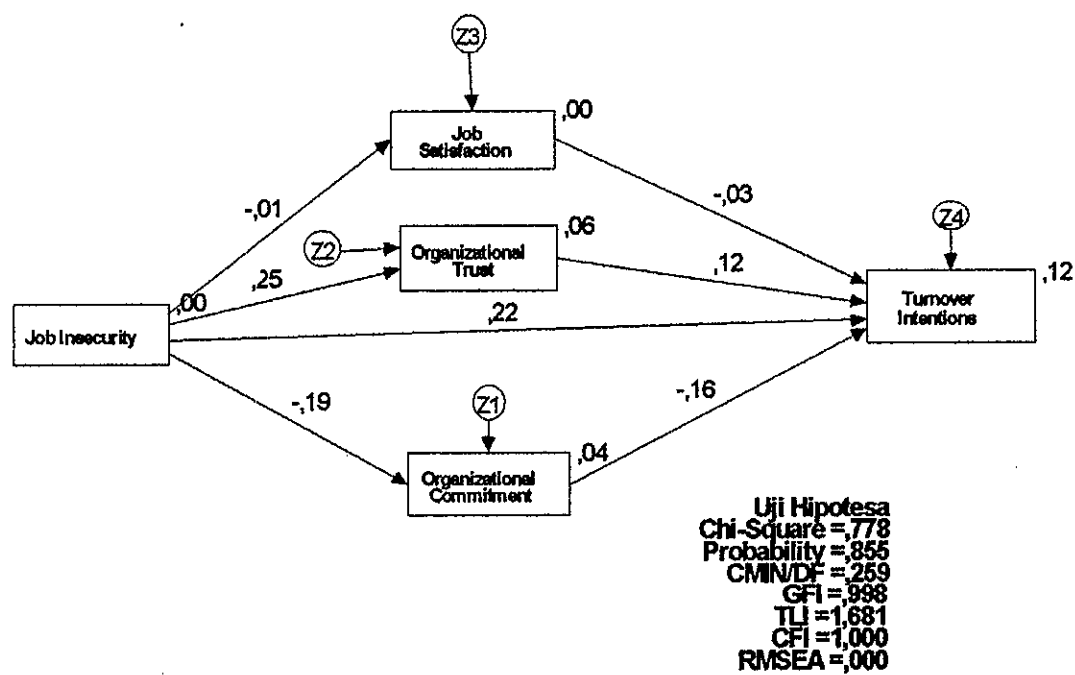
Berdasarkan pengolahan data dengan program AMOS untuk model SEM, dihasilkan indek kesesuaian model yang dievaluasi dengan membandingkan indek uji hipotesis terhadap justifikasi statistiknya seperti ditunjukkan pada tabel 10 dan gambar 2 berikut. Tabel 10 menunjukkan bahwa semua kriteria yang digunakan memiliki kesesuaian yang memadai, sehingga *structural equation model* baik untuk mengkonfirmasi hubungan kausalitas antar variabel digunakan pada penelitian ini.

TABEL 10
EVALUASI KRITERIA GOODNESS OF FIT

Kriteria	Goodness of Fit	Model Penelitian	Evaluasi Model
Chi Square χ^2	Diharapkan kecil	0,778	
Probability	$\geq 0,05$	0,855	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,229	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,998	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,991	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik

Sumber : Data Primer Diolah

Gambar 2
STRUCTURAL EQUATION MODEL
PENGARUH OUTCOMES JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER



(2) Evaluasi Hubungan Kausalitas

Evaluasi terhadap hubungan kausalitas antar variabel atau konstruk yang dihipotesiskan pada penelitian ini melihat nilai *regression weight* pada kolom C.R. yang dihasilkan oleh program AMOS. Keputusan menerima atau menolak hipotesis alternatif yang diajukan pada penelitian didasarkan pada nilai *critical ratio*-nya, identik uji t pada regresi yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi $\neq 0$ artinya, hipotesa nol yang menunjukkan koefisien regresi antara hubungan adalah sama dengan nol dapat ditolak.

Nilai C.R dibandingkan terhadap nilai kritisnya yaitu $\pm 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai C.R.. hasil pengolahan lebih besar dari nilai kritisnya pada tingkat signifikansi $p < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, dan sebaliknya. Tabel 11 berikut memperlihatkan evaluasi *regression weight* untuk masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

TABEL 11
REGRESSION WEIGHT

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
JI \Rightarrow OC	-0,037	0,016	-2,326	0,020	Par 2
JI \Rightarrow JS	-0,002	0,015	-0,104	0,917	Par 3
JI \Rightarrow OT	0,045	0,015	3,030	0,002	Par 4
OC \Rightarrow TI	-0,282	0,142	-1,983	0,047	Par 1
JS \Rightarrow TI	-0,058	0,169	-0,345	0,930	Par 6
OT \Rightarrow TI	0,225	0,168	1,338	0,181	Par 7
JI \Rightarrow TI	0,077	0,030	2,543	0,011	Par 5

Sumber : Data Primer Diolah

Pengujian hipotesis H1a

Hipotesis H1a menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational commitment*, pada tabel di atas menunjukkan nilai C.R. sebesar -2,326 pada tingkat signifikansi sebesar 0,020 atau melampaui nilai kritis

$\pm 1,96$. Berarti hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* dapat diterima.

Pengujian hipotesis H1b

Hipotesis H1b menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, memiliki nilai C.R. sebesar $-0,104$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,917$. Nilai tersebut berada di bawah nilai kritis $\pm 1,96$ dan di atas taraf signifikansi $0,05$. Berarti hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* ditolak.

Pengujian hipotesis H1c

Hipotesis H1c menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational trust* memiliki nilai C.R. sebesar $3,030$ dan probabilitas $0,002$. Nilai yang dihasilkan berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ dan taraf signifikansi lebih kecil dari $0,05$ tapi memiliki arah pengaruh (positif) yang berbeda dari pernyataan hipotesisnya, sehingga hipotesis alternatif yang mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational trust* ditolak.

Pengujian hipotesis H2a

Hipotesis H2a menyatakan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*, menghasilkan nilai C.R. sebesar $-1,983$ dan taraf signifikansi $0,047$. Nilai tersebut melampaui nilai kritisnya $\pm 1,96$ dan berada dibawah taraf signifikansi $0,05$. Maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* dapat diterima.

Pengujian hipotesis H2b

Hipotesis H2b menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*, menghasilkan nilai C.R. sebesar $-0,345$ atau jauh di

bawah nilai kritisnya $\pm 1,96$ pada taraf signifikansi melebihi 0,05 yaitu 0,930. Sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* ditolak.

Pengujian hipotesis H2c

Hipotesis H2c yang menyatakan bahwa *organizational trust* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*, menghasilkan nilai C.R. sebesar 1,338 dan nilai probabilitas 0,181. Nilai C.R. tersebut berada dibawah nilai kritisnya $\pm 1,96$ dan probabilitasnya melebihi tingkat signifikansi 0,05 sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa *organizational trust* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* ditolak.

Pengujian hipotesis H3

Hipotesis H3 menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intentions*, menunjukkan nilai C.R. sebesar 2,543 atau berada di atas nilai kritisnya $\pm 1,96$ dan dibawah taraf signifikansi. Berarti, hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intentions* dapat diterima.

Secara ringkas, keseluruhan hasil pengujian hipotesis alternatif yang diajukan menghasilkan empat penolakan terhadap H1b, H1c, H2b, dan H2c. Hasil pengujian hipotesis di atas terangkum pada tabel 12 berikut :

TABEL 12
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

	Hipotesis	Hasil
H1a	Job insecurity memiliki pengaruh negatif terhadap <i>organizational commitment</i>	Diterima
H1b	Job insecurity memiliki pengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i>	Ditolak
H1c	Job insecurity memiliki pengaruh negatif terhadap <i>organizational trust</i>	Ditolak
H2a	<i>Organizational commitment</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i>	Diterima
H2b	<i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i>	Ditolak
H2c	<i>Organizational trust</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i>	Ditolak
H3	Job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intentions</i>	Diterima

(3) Mengevaluasi Pengaruh

Setelah pengujian untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan, selanjutnya dari model pengujian dapat dievaluasi pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen atau antar variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 13 berikut, tampak bahwa model penelitian menunjukkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu

variabel eksogen *job insecurity* memiliki pengaruh langsung paling besar ke terkecil berturut-turut pada *organizational trust* sebesar 0,253; *turnover intentions* sebesar 0,221; *organizational commitment* sebesar negatif 0,191; dan *job satisfaction* sebesar negatif 0,009. Adapun pengaruh langsung paling besar variabel *outcomes* dari *job insecurity* terhadap *turnover intentions* dimulai dari variabel *organizational commitment* (negatif 0,158) selanjutnya *organizational trust* (positif 0,116) dan terakhir *job satisfaction* (negatif 0,028). Sedangkan pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intentions* sebesar 0,0592.

TABEL 13
ANALISIS PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG
(STANDARDIZED DIRECT EFFECT & STANDARDIZED INDIRECT EFFECT)

	Job Insecurity		Org.Commitment		Job Satisfac.		Org.Trust	
	Direct	Indirect	Direct	Indirect	Direct	Indirect	Direct	Indirect
Org.Commit	-0,191	0	0	0	0	0	0	0
Job Satisfac.	-0,009	0	0	0	0	0	0	0
Org.Trust	0,253	0	0	0	0	0	0	0
Turn.Intent.	0,221	0,0592	-0,158	0	-0,028	0	0,116	0

Sumber : Data Primer Diolah

4.6. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian terhadap tujuh hipotesis alternatif yang diajukan dari model penelitian ini menghasilkan penolakan terhadap empat hipotesis yaitu H1b, H1c, H2b, H2c dan penerimaan terhadap tiga hipotesis yaitu H1a, H2a, H3. Pembahasan berikut ini bertujuan mengajukan penjelasan secara teoritis dan dukungan empiris terhadap hasil pengujian hipotesis dengan memperhatikan pula efek pengaruh.

4.6.1. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap Variabel *Outcomes*

(1) Hubungan *job insecurity* terhadap *organizational commitment*

H1a menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational commitment* dan pengujian hipotesis menunjukkan hasil signifikan. Penerimaan terhadap H1a mendukung paparan teoritis Mathieu dan Zajac (1990) serta Lazarus dan Folkman (1984) dalam Thomas M. Begley (1993) yang menyatakan bahwa individu yang berkomitmen tinggi cenderung rentan terhadap ancaman perubahan yang berasal dari dalam organisasi tapi sekaligus dapat menahan pengaruh negatif *job displeasure* dibandingkan mereka yang tidak berkomitmen. Sikap *organizational commitment* merupakan interaksi faktor

demografi -seperti faktor usia, masa kerja, dan gender-, faktor kepribadian seperti kebutuhan, tipe kepribadian, dan pusat kendali diri-, serta faktor organisasi – seperti desain tugas dan supervisi yang diterima dari pimpinan dan partisipasi-. Penelitian ini mengindikasikan peran *organizational commitment* berfungsi menahan pengaruh negatif *job displeasure* yang diakibatkan oleh *job insecurity* melalui kebijaksanaan organisasi yang berhubungan dengan desain tugas, meliputi otonomi tugas, signifikansi tugas, kejelasan tugas dan kualitas individu. Kebijaksanaan organisasi berikut ditemukan dapat menghambat *job displeasure* di lingkungan akademik, yaitu penugasan dosen yang disesuaikan dengan kemungkinan untuk memperoleh kredit kumulatif (KUM) dari beban tugas bertujuan untuk meningkatkan signifikansi tugas dan kejelasan tugas. Kebijaksanaan lembaga yang mendukung pendidikan lanjut bagi dosen bertujuan untuk meningkatkan kualitas dosen, disamping seminar dan kursus. Kebijaksanaan mengikutsertakan dosen dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan fungsi akademis di lingkungan fakultas atau institut berfungsi meningkatkan moral dan *performance*, serta kebijaksanaan kompensasi secara memadai. Mempertimbangkan pula faktor demografi responden dari usia dan masa kerja yang berperan memperkuat *organizational commitment*, maka meningkatnya kondisi *job displeasure* yang diakibatkan oleh *job insecurity* dapat dihambat oleh *organizational commitment*, melalui penetapan kebijaksanaan organisasi secara memadai.

(2) Hubungan *job insecurity* terhadap *job satisfaction*

H1b menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan penolakan terhadap H1b karena tidak signifikan. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa

responden mempertimbangkan berbagai faktor yang membentuk *job satisfaction* meliputi faktor kerja, upah, promosi, rekan sekerja dan supervisi (Quarstein, 1993 dan Smith, 1969 dalam Luthans, 1998) sehingga penilaian *job satisfaction* tidak didasarkan hanya dari perubahan faktor kerja, tetapi mempertimbangkan keseluruhan faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Secara khusus, responden penelitian ini memiliki jabatan fungsional, dan bertugas berdasarkan bidang-bidang tertentu atau disebut sebagai beban tugas intitusional dengan komposisi jumlah telah ditetapkan. Perubahan struktur yang tercermin dari kebijaksanaan formal perguruan tinggi ditemukan tidak merubah beban tugas utama seorang dosen, sehingga pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada penelitian ini ditemukan tidak berperan secara signifikan.

(3) Hubungan *job insecurity* terhadap *organizational trust*

H1c menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational trust*. Hasil pengujian menunjukkan nilai C.R. dan tingkat signifikansi yang memenuhi syarat, akan tetapi nilai C.R. yang dihasilkan menunjukkan pengaruh positif *job insecurity* terhadap *organizational trust* atau semakin kuat pengaruh *job insecurity* semakin tinggi *organizational trust*, tidak sesuai dengan rumusan yang dinyatakan sehingga menjadi dasar penolakan hipotesis H1c. Dinyatakan pada telaah teoritis bahwa pola hubungan *trust* antara pihak *trustor* (karyawan) dan *trustee* (organisasi) didasarkan faktor-faktor *trustworthiness* serta kesediaan *trustor* untuk menerima resiko jika *trustee* tidak memenuhi komitmennya terhadap mereka (Meyer et.al. 1995). Pengaruh signifikan dan positif yang dihasilkan dari pengujian ini, secara teoritis dimungkinkan karena keyakinan bahwa organisasi tetap memiliki komitmen terhadap karyawan sehingga pengaruh negatif *job insecurity* tidak dirasakan. Dalam hubungan kerja secara nyata, perjanjian kerja

antara karyawan dan organisasi dibuat berdasarkan motif yang saling menguntungkan dan masing-masing pihak memiliki hak serta kewajiban yang telah disepakati bersama. Secara khusus, temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational trust* tidak relevan bagi lingkungan dosen, karena motif profesi dosen tidak ditentukan oleh komitmen institusi terhadap mereka tapi ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dan *reward* yang diperoleh. Sehingga diduga hubungan variabel *job insecurity* dan *organizational trust* pada pengujian ini saling independen atau tidak saling mempengaruhi, didukung dari hasil pengujian hipotesis (tabel 11) dan analisis pengaruh (tabel 13).

4.6.2. Hubungan Variabel *Outcomes* Terhadap *Turnover Intentions*

(1) Hubungan *organizational commitment* terhadap *turnover intentions*

H2a menyatakan *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan penerimaan terhadap hipotesis H2a. Sebagaimana dipaparkan pada telaah teoritis, bahwa individu yang berkomitmen dapat bertahan dari pengaruh negatif *job displeasure* dibandingkan mereka yang tidak berkomitmen tapi di lain pihak komitmen yang kuat rentan terhadap perubahan dalam organisasi, karena komitmen terbentuk dari keyakinan akan kondisi stabil organisasi yang dapat memberi rasa aman dan mantab bagi karyawan (Begley dan Czajka, 1993 dan Mowday, 1982 dalam Luthans, 1998). Rumusan hipotesis ini berkaitan dengan hipotesis H1a artinya, interaksi faktor kebijaksanaan organisasi, demografi, serta kepribadian responden dapat meningkatkan *organizational commitment* untuk menahan pengaruh negatif yang disebabkan oleh *job insecurity* sekaligus menghambat *turnover intentions*, dan sebaliknya. Temuan pada penelitian ini mengidikasikan berbagai faktor yang

menghambat pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intentions* seperti dukungan lembaga untuk meningkatkan kualitas dosen dalam bentuk program pendidikan yang lebih tinggi atau program penyetaraan, otonomi tugas dan identifikasi tugas secara memadai dalam bentuk komposisi beban tugas sesuai jabatan akademik, serta mempertimbangkan pula usia responden dan masa tugas di institusi yang secara positif meningkatkan *organizational commitment* dan menghambat *turnover intentions*.

(2) Hubungan *job satisfaction* terhadap *turnover intentions*

H2b menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* dan hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan tidak signifikan. Pada studi terdahulu di lingkungan akuntan publik menunjukkan bahwa bertambahnya usia dan tingkat pendidikan secara positif menghambat *turnover intentions* melalui meningkatnya *job satisfaction* (Carsten & Spector, 1987; Kratchman & Strawser, 1994). Temuan pada penelitian ini mengindikasikan hal serupa serta mempertimbangkan karakteristik dosen yang menerima *reward* berdasarkan kinerja dan beban tugas intitusional. *Intrinsic reward* diterima dari kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan fisik dan psikologis tempat dosen bekerja sedangkan *extrinsic reward* berhubungan dengan finansial seperti gaji, honor, biaya tugas belajar, tunjangan, dan lain-lain. Kewajaran *reward* ditentukan oleh kinerja dosen dari penilaian beban tugasnya secara menyeluruh, bukan pada jenis tugasnya karena komposisi beban tugas telah ditetapkan. Kondisi tersebut berbeda dengan profesi selain dosen, yang menilai kinerja berdasarkan pencapaian prestasi tertentu. Oleh karena itu, walaupun seorang dosen merasa puas atau tidak terhadap tugasnya, ancaman negatif berupa pemecatan, tertundanya kenaikan jabatan, atau berkurangnya *extrinsic reward*

kecil kemungkinan untuk terjadi sepanjang terpenuhi beban tugasnya. Sehingga tidak signifikannya pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intentions* pada penelitian ini dapat dijelaskan.

(3) Hubungan *organizational trust* terhadap *turnover intentions*

H2c menyatakan *organizational trust* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil pengujian menunjukkan penolakan terhadap hipotesis alternatif ini karena tidak signifikan dengan arah positif. Secara teoritis, hasil pengujian menunjukkan arah positif berarti pola hubungan *trust* dinilai memiliki resiko berguna sebagai mempertimbangkan kelanjutan hubungan dengan organisasi atau semakin tinggi resiko karyawan semakin kuat niat untuk berpindah. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa hasil evaluasi dosen untuk bertahan atau meninggalkan organisasi tidak disebabkan oleh komitmen organisasi terhadap mereka, tapi ditentukan oleh komitmen responden terhadap profesinya. Individu yang berkomitmen terhadap profesi dinilai memiliki kesesuaian yang tinggi terhadap karakteristik pekerjaannya, serta mempertimbangkan pula motivasi individu yang memasuki lingkungan akademis sebagai pilihan untuk bekerja. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut merupakan dasar untuk menilai kelanjutan hubungan kerja responden dengan pihak lembaga.

4.6.3. Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Hipotesis alternatif H3 menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Hasil pengujian menghasilkan penerimaan terhadap H3, sedangkan hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung yang diterima *turnover intentions* dari variabel *job insecurity* relatif lemah (0,0592). Penerimaan hipotesis alternatif H3 mendukung paparan teoritis Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Ashford (1989) bahwa individu yang merasa terancam

pekerjaannya memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dipertimbangkan lebih aman. Hal tersebut sekaligus berpeluang menimbulkan potensial biaya yang tidak ekonomis bagi organisasi karena *turnover* cenderung menimpa karyawan yang memiliki *performance* bagus. Pada penelitian ini, mengindikasikan kemungkinan responden memiliki peluang atau memiliki alternatif pekerjaan lain disamping profesinya sebagai dosen seperti akuntan publik, konsultan, akuntan intern, dosen pada perguruan tinggi lain, dan sebagainya. Sehingga jika ancaman yang berasal dari lingkungan kerja di perguruan tinggi tidak lagi dapat diterima oleh responden, maka meninggalkan profesi sebagai dosen dapat menjadi kenyataan.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini mengajukan tujuh hipotesis alternatif, yang bertujuan menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* pada lingkungan dosen akuntansi di perguruan tinggi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dihasilkan penerimaan terhadap tiga hipotesis yaitu H1a, H2a, H3 dan penolakan empat hipotesis yaitu H1b, H1c, H2b, dan H2c.

- (1) Diterimanya hipotesis alternatif H1a yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*, mendukung penelitian Ashford et.al. (1989), Ameen (1995), Pasewark & Strawser (1996), Suwandi (1999), Wayan (2000) serta Vince (2001). Penelitian ini mengindikasikan berbagai kebijaksanaan perguruan tinggi yang menumbuhkan *organizational commitment* dosen dan menahan pengaruh negatif *job displeasure akibat job insecurity* meliputi kebijaksanaan beban tugas yang adil, kebijaksanaan peningkatan kualitas dosen, kebijaksanaan partisipasi dosen, serta kebijaksanaan kompensasi yang memadai
- (2) Diterimanya hipotesis alternatif H2a yang menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*, mendukung penelitian Ashford (1989); Ameen (1995); Pasewark dan Strawser (1996); Suwandi (1999); serta Vince R. (2001), kecuali Wayan (2000). Penerimaan hipotesis menunjukkan penetapan kebijaksanaan lembaga berkenaan dengan desain tugas dosen relatif memadai seperti kejelasan otonomi tugas dan

signifikansi tugas, dukungan peningkatan kualitas dosen, serta mempertimbangkan pula faktor demografi responden seperti usia dan masa tugas.

- (3) Diterimanya hipotesis alternatif H3 yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*, mendukung penelitian Ameen (1995), Pasewark dan Strawser (1996), Suwandi (1999), Wayan (2000), dan Vince R (2001). Temuan ini mengindikasikan bahwa *turnover intentions* di lingkungan dosen akuntansi akibat *job insecurity* sangat mungkin terjadi karena faktor alternatif pekerjaan lain cukup tersedia.
- (4) Ditolaknya hipotesis alternatif H1b yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, tidak mendukung hasil penelitian Ashford (1989), Pasewark & Strawser (1996), Suwandi (1999), Wayan (2000), dan Erni S. (2000). Temuan penelitian mengindikasikan tidak signifikannya pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, karena responden mengevaluasi keseluruhan aspek yang membentuk persepsi *job satisfaction* dan perubahan struktur lembaga tidak merubah beban tugas institusional akademis seorang dosen.
- (5) Ditolaknya hipotesis alternatif H1c yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational trust*, tidak mendukung penelitian Ashford et.al. (1989), Pasewark dan Strawser (1996), serta Suwandi (1999). Penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi dosen tidak ditentukan oleh komitmen lembaga tapi ditentukan oleh karakteristik tugas dan *reward* yang diperoleh dari tugas tersebut
- (6) Ditolaknya hipotesis alternatif H2b yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*, tidak mendukung hasil penelitian Ameen (1995), Pasewark & Strawser (1996), Suwandi (1999), dan Wayan (2000) karena pada lingkungan perguruan tinggi, ancaman negatif akibat

job dissatisfaction kecil kemungkinan untuk terjadi sepanjang seorang dosen dapat memenuhi beban tugasnya.

- (7) Ditolaknya hipotesis alternatif H2c yang menyatakan bahwa *organizational trust* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*, menunjukkan hasil pengujian dengan arah hubungan yang berlawanan dari hipotesis yang diajukan dan tidak signifikan. Penolakan hipotesis ini tidak mendukung hasil pengujian Ashford (1989), Pasewark & Strawser (1996), serta Suwandi (1999). Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak menentukan niat dosen untuk bertahan atau meninggalkan lembaga, tetapi cenderung dipengaruhi oleh faktor komitmen terhadap profesi. Komitmen terhadap profesi menunjukkan kesesuaian yang tinggi terhadap karakteristik tugas serta mempertimbangkan pula faktor motivasi untuk bekerja di lingkungan akademis.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan meliputi :

- (1) Pemilihan sampel tidak acak karena penetapan kriteria tertentu dari perguruan tinggi asal responden sebagaimana dinyatakan pada metode penelitian, menyebabkan terbatasnya kemampuan generalisasi hasil temuan.
- (2) Peneliti tidak mengelompokkan responden sebelum dan sesudah perubahan struktur perguruan tinggi, hal ini memungkinkan perbedaan penilaian *job insecurity* yang ditimbulkan akibat perubahan struktur organisasi.
- (3) Tidak mengelompokkan perguruan tinggi berdasarkan waktu perubahan organisasi, memungkinkan semakin panjang masa adaptasi perubahan dapat mengurangi kecenderungan perubahan sikap

- (4) Mengukur *job insecurity* pada lingkungan dosen tidak secara tepat dapat dinyatakan oleh instrumen yang dikembangkan Ashford et.al. (1989), sehingga memerlukan modifikasi sesuai lingkungan sampel akademisi (Ameen, 1995)
- (5) Tidak ditetapkannya bentuk hubungan antara *job satisfaction* dan *organizational commitmen* berdampak pada kesalahan pengukuran dan informasi berkenaan dengan pengaruh kausalitas kedua variabel tersebut terhadap *turnover intentions* (William dan Hazer 1984 pada Pasewark dan Strawser 1996)
- (6) Digunakannya istilah *turnover intentions* secara luas sebagai prediktor *actual turnover* tidak mampu ditunjukkan pada penelitian ini, mengingat nilai *squared multiple correlations* dari *turnover intentions* (identik dengan nilai R^2) yang sangat rendah yaitu 0,116 atau 11,6%, sehingga mengindikasikan adanya variabel-variabel independen lain yang mempengaruhi *turnover intentions*.
- (7) Keterbatasan ukuran sampel minimal sebanyak 100 untuk menganalisis data menggunakan teknik SEM (Hair, 1998) tidak sesuai dengan jumlah sampel ideal yaitu lima kali jumlah indikator yang digunakan.
- (8) Pendekatan *confirmatory factor analysis* pada tahap estimasi pengukuran model untuk memvalidasi indikator yang membentuk variabel menyebabkan tidak disertakannya indikator-indikator yang tidak signifikan. Hal ini dapat berakibat berkurangnya validitas konten dari variabel.

5.3. Rekomendasi

Mempertimbangkan keterbatasan yang telah dinyatakan sebelumnya, maka penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dapat memperhatikan beberapa hal berikut ini :

- (1) Mempertimbangkan bentuk perubahan lain dalam menanggapi isu globalisasi untuk mengukur pengaruh variabel *job insecurity* disamping perubahan struktur

organisasi seperti mempertimbangkan perubahan teknologi, perubahan peraturan, keanekaragaman karyawan, dan peran kapital intelektual (Gugup Kismono, 1999).

- (2) Mempertimbangkan modifikasi instrumen *job insecurity* pada lingkungan akademisi sebagaimana disarankan oleh Ameen, 1995.
- (3) Menetapkan hubungan kausal antara *organizational commitment* dan *job satisfaction* untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *turnover intentions* (William dan Hazer, 1986 dalam Pasewark dan Strawser, 1996)
- (4) Berbagai variabel *outcomes* dari *job insecurity* yang digunakan untuk memprediksi *turnover intentions* hanya berhasil menerangkan 12% varians *turnover intentions*, sehingga memungkinkan penjelasan lain dari variabel-variabel yang tidak diukur pada model penelitian ini.
- (5) Mempertimbangkan jumlah ideal sampel untuk pemakaian alat analisis SEM, yaitu lima kali jumlah indikator (Hair, 1998)
- (6) Mempertimbangkan telaah teoritis yang memadai dan faktor penterjemahan yang tepat untuk meningkatkan validitas konten dari masing-masing instrumen (Emory, 1998).

DAFTAR PUSTAKA

- Ameen E.C. 1995, An Empirical Investigation of The Antecedents and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountants, *Issues in Accounting Education*
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. 1989, Content, causes, and consequences of job turnover: A Theory based measure and substantive test, *Academy of Management Journal*.
- Augusty Ferdinand 2000, Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, Semarang
- Bao, B., D. Bao, and M. Vasarhelyi 1986, A Stochastic Model of Professional Accounting Turnover, *Accounting Organization and Society*.
- Barry, M. Staw, & Sigal G. Barsade 1993, Affect and Managerial Performance, *Administrative Science Quarterly*,
- Begley, M. Thomas & Joseph M. Czajka 1993: Panel Analysis of The Moderating Effects of Commitment on Job satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change, *Journal of Applied Psychology*
- Burke, W.W., & G.H. Litwin 1992, A Causal Model of Organizational Performance and Change, *Journal of Management* .
- Carsten, Jeanne M., & Paul E. Spector 1987, Unemployment, Job satisfaction, and Employee Turnover : A Meta Analysis Test of The Muchinsky Model, *Journal of Applied Psychology*
- Cohen, A. 1993, Organizational commitment and Turnover : A Meta Analysis, *Academy of Management Journal*
- Erni S. 2000, Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik, Tesis, UGM Tidak dipublikasikan
- Emory, W.C. dan Cooper, Donald R. 1998, Metode Penelitian Bisnis Jilid 1, *Penerbit Erlangga*
- Gugup Kismono 1999, Perubahan Lingkungan, Transformasi Organisasi dan Reposisi Peran Fungsi Sumber Daya Manusia, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.14 No.2
- Hair, Jr., Joseph F., Ralph E. Anderson, Ronald L. Tatham & William C. Black 1998, Multivariate Data Analysis With Readings, Forth Edition, *Prentice Hall International Inc.*

- Harif Amali R 2001, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 3 No. 1, April 2001
- I Wayan S 2000, Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah Pada Internal Auditor, Tesis, UGM Tidak Dipublikasikan
- Jacovini, John 1993, The Human Side of Organizational Change, Training & Development
- Judge, Timothy A. 1993, Does Affective Disposition Moderate The Relationship Between Job satisfaction and Voluntary Turnover, *Journal of Applied Psychology*
- Kalbers, P Lawrence & Timothy J. Fogarty 1995, Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors, *Auditing A Journal of Practice & Theory*, Volume 14
- Kratcham, Stanley, Reed Sarah A., Robert Strawser 1994, Job Satisfaction Organizational Commitment and Turnover Intentions of United States Accountans : The Impact of Locus of Control and Gender, *Accounting Auditing & Accountability Journal*, Vol. 7
- Lee, T.W., & Mowday, R.T. 1987, Voluntary Leaving an Organization : An Empirical Investigation of The Steers & Mowday 1981 Model of Turnover, *Academy of Management Journal*.
- Luthans, Fred 1998, Organizational Behavior : Personality and Attitudes, Eight Edition, *Mc Graw Hill International Edition*
- Mayer, Roger C, Davis James H, F. David Schoorman 1995, An Integrative Model Of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, Vol 20, No. 3.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. 1990, A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*
- Michaels, C.E., & Spector, P.E. 1982, A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover, *Journal of Applied Psychology*
- Norris, D.R., & Niebuhr R.E. 1983, Professionalism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Accounting Organization, *Accounting Organization and Society*
- Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. 1996, The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment, *Behavioral Research in Accounting*.

- Poznanski, J. Peter & Dennis M. Bline 1997, Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants, *Behavioral Research ini Accounting*, Volume 9
- Quarstein, Vernon A., Bruce McAfee, and Myron Glassman 1993, The Situational Occurrences Theory of Job satisfaction, *Human Relation*
- Rasch, Ronald. H & Adrian Harrell 1989, The Impact of Individual Differences on MAS Personnel Satisfaction and Turnover intentions, *Journal of Information System*
- Robertson, P.J., & J.I. Porros 1992, Organizational Development Theory, Practice and Research, *Consulting Psychologist Press*
- Robbins, Stephen P. 1996, Edisi Indonesia Jilid 1 dan Jilid 2, Prilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, *Simon Schuster (Asia) Pte. Ltd.*
- Sari S 1999, What Managers Should do in Conducting an Organizational Change? A Human Aspect Approach, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.14 No.3
- Siegel, Gary dan Marconi, Helena R. 1989, Behavioral Accounting, *South Western Publishing Co.*
- Shaw, D. Jason, John E. Delery, G. Douglas J., Nina G. 1998, An organizational Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover, *Academy of Management Journal*
- Suwandi 1999, Pengujian Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Skripsi.
- Tatik Suryani dkk 19 , Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stress Kerja pada Tenaga Edukatif Tetap Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya
- Vince R. 2001, Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Bepindah Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia), *Artikel Simposium Nasional Akuntansi IV*

Bapak/ibu dosen yang terhormat,

Maksud dari kuesioner ini adalah untuk mengukur dampak rasa tidak aman dan berbagai konsekuensinya di tempat bapak/ibu bekerja. Penelitian ini semata-mata digunakan untuk kepentingan tesis dalam rangka menyelesaikan studi Magister Akuntansi (MSi) di UNDIP Semarang.

Atas kepedulian serta kesediaan bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih

Hormat saya,

Sawitri Dwi Prastiti

Cara Mengisi dan Mengirimkan Kueisioner

1. Berilah tanda X (silang) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai
2. Pada setiap pernyataan hanya dibutuhkan satu jawaban saja
3. Selanjutnya anda tinggal melipat kuesioner sesuai dengan petunjuk dan mengirimkannya melalui bis surat atau kantor pos terdekat, tanpa perlu membubuhkan perangko dan jangan dilem
4. Saya mengharapkan pengembalian kuesioner sampai akhir bulan Agustus 2001 (cap pos)

Identitas Responden

No responden (tidak perlu diisi) :

1. Usia : tahun

2. Jenis kelamin : 1. Laki-laki 2. Wanita

3. Masa kerja sampai tahun 2001 :tahun

4. Jenjang pendidikan akuntansi (ilmu murni/ilmu kependidikan) :

1. Akademi (D1/D2/D3) 3. Sarjana S-1

2. Sarjana Muda 4. Sarjana S-2/S-3

5. Lainnya :

5. Golongan/kepangkatan :

6. Profesi anda selain dosen (mohon diisi jika ada) :

7. Jumlah dosen akuntansi di fakultas anda :

JOB INSECURITY

A. Arti Penting Aspek Kerja

1=Sangat Tidak Penting (STP)

4=Penting (P)

2=Tidak Penting (TP)

5=Sangat Penting (SP)

3=Tidak Tahu, apakah penting atau tidak (TT)

“Seberapa penting berbagai aspek kerja berikut ini bagi anda”

No	PERTANYAAN	STP	TP	TT	P	SP
1	Lokasi Geografis ?					
2	Mempunyai kesempatan untuk dipromosikan ?					
3	Mampu mempertahankan gaji anda sekarang ?					
4	Mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala ?					
5	Status yang diterima dari posisi anda dalam lembaga ?					
6	Kebebasan untuk mengatur kerja anda sendiri ?					
7	Kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara pandang anda ?					
8	Kebebasan untuk memperoleh sumberdaya dari lembaga (SDM, informasi, dll) ?					
9	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan sekerja ?					
10	Umpan balik yang diterima dari pimpinan berkenaan dengan kinerja anda ?					
11	Supervisi yang anda terima ?					
12	Tuntutan fisik dari pekerjaan anda ?					
13	Kesempatan berinteraksi dengan masyarakat ?					
14	Keanekaragaman tugas yang anda kerjakan ?					
15	Kesempatan anda untuk mengerjakan keseluruhan tugas dari awal hingga akhir ?					
16	Signifikansi pekerjaan anda ?					
17	Sebuah pekerjaan, yang dapat menceritakan seberapa baik anda telah mengerjakannya ?					

B. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja

- 1= Sangat tidak mungkin terjadi perubahan negatif (STM)
- 2= Tidak mungkin terjadi perubahan negatif (TM)
- 3= Kemungkinan tidak terjadi perubahan Negatif (TT)
- 4= Mungkin terjadi perubahan negatif (M)
- 5= Sangat mungkin terjadi perubahan negatif (SM)

“Di masa mendatang, apakah perubahan negatif mungkin menimpa aspek kerja berikut ini “

NO	PERTANYAAN	STM	TM	TT	M	SM
18	Lokasi geografis anda ?					
19	Mempunyai kesempatan untuk dipromosikan ?					
20	Potensi anda untuk mempertahankan gaji anda saat ini ?					
21	Mampu mempertahankan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala ?					
22	Status yang diterima dari posisi anda dalam lembaga ?					
23	Kebebasan untuk mengatur kerja anda sendiri ?					
24	Kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara pandang anda ?					
25	Kebebasan untuk memperoleh sumberdaya dari lembaga (SDM, informasi, dll) ?					
26	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan sekerja ?					
27	Umpan balik yang diterima dari pimpinan berkenaan dengan kinerja anda ?					
28	Supervisi yang anda terima ?					
29	Tuntutan fisik dari pekerjaan anda ?					
30	Kesempatan berinteraksi dengan masyarakat ?					
31	Keragaman tugas yang anda kerjakan ?					
32	Kesempatan anda untuk mengerjakan keseluruhan tugas dari awal hingga akhir ?					
33	Signifikansi tugas anda ?					
34	Sebuah pekerjaan, yang dapat menceritakan seberapa baik anda telah mengerjakannya ?					

C. Arti Penting Keseluruhan Kerja

1=Sangat Tidak Penting (STP)

2=Tidak Penting (TP)

3=Tidak Tahu apakah pernyataan berikut ini penting atau tidak (TT)

4=Penting (P)

5=Sangat Penting (SP)

“Dianggap untuk setiap kejadian berikut dapat terjadi pada anda, seberapa penting kejadian berikut ini bagi anda pribadi”.

NO	PERTANYAAN	STP	TP	TT	P	SP
35	Menghadapi jumlah jam yang ditawarkan lembaga bagi pekerjaan anda berfluktuasi dari waktu ke waktu ?					
36	Anda dapat kehilangan pekerjaan diberhentikan/ PHK ?					

D. Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja

1=Perubahan negatif yang Sangat Tidak Mungkin (STM)

2=Perubahan negatif yang Tidak Mungkin (TM)

3=Tidak Terjadi perubahan baik yang mungkin maupun yang tidak mungkin (TT)

4=Perubahan negatif yang Mungkin (M)

5=Perubahan negatif yang Sangat Mungkin (SM)

“Menurut anda, dimasa mendatang, seberapa mungkin perubahan negatif akan menimpa pekerjaan anda sekarang”

No	PERTANYAAN	STM	TM	TT	M	SM
37	Jumlah jam kerja lembaga yang dapat ditawarkan ke anda mengalami perubahan dari hari ke hari ?					
38	Anda mungkin kehilangan pekerjaan dengan diberhentikan/PHK?					

E. Rasa Tidak Berdaya Terhadap Perubahan Yang Mengancam Pekerjaan

1=Sangat Tidak Setuju (STS)

2=Tidak Setuju (TS)

3=Tidak dapat menyatakan apakah setuju atau tidak (TT).

4=Setuju (S)

5=Sangat Setuju (SS)

“Apakah anda setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan berikut ini ?”

NO	PERTANYAAN	STS	TS	TT	S	SS
39	Saya memiliki cukup kemampuan pada lembaga ini, untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang dapat mempengaruhi pekerjaan saya					
40	Pada lembaga ini, saya dapat mencegah hal-hal negatif yang berasal dari pengaruh situasi kerja					
41	Lembaga ini dapat mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi saya					

ORGANIZATIONAL COMMITMENT

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Ragu-ragu, apakah setuju atau tidak setuju (R)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

“Bagaiman pendapat bapak/ibu terhadap pernyataan berikut yang dapat mencerminkan komitmen terhadap lembaga ini ? ”

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
42	Bersedia melakukan sebagian besar usaha melebihi normal dengan tujuan membantu lembaga ini agar berhasil					
43	Menonjolkan lembaga ini pada rekan-rekan sebagai tempat yang hebat untuk bekerja					
44	Rendahnya loyalitas terhadap lembaga ini ®					
45	Bersedia menerima hampir semua penugasan dengan tujuan untuk kepentingan lembaga ini					
46	Menemukan kemiripan norma/nilai yang saya anut dengan norma/nilai lembaga					
47	Dengan bangga menceritakan pada pihak lain bahwa saya adalah bagian dari lembaga ini					
48	Hanya dapat bekerja dengan baik, pada lembaga yang berbeda, sepanjang jenis pekerjaannya serupa ®					
49	Lembaga ini memberi semangat terbaik bagi kinerja					
50	Akan menerima perubahan yang sangat kecil pada kondisi kerja saat ini sebagai alasan untuk meninggalkan lembaga ®					
51	Dengan senang mempertimbangkan untuk memilih lembaga ini sebagai tempat kerja dibandingkan lembaga lainnya.					

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
52	Tidak banyak yang diperoleh dengan mengikatkan diri pada lembaga ini dalam jangka waktu lama ®					
53	Seringkali sulit untuk setuju pada kebijaksanaan penting lembaga ini dalam hal yang berkaitan dengan karyawannya ®					
54	Perduli terhadap nasib lembaga ini					
55	Lembaga ini paling baik dari semua kemungkinan tempat untuk bekerja					
56	Memutuskan untuk bekerja bagi lembaga ini adalah kesalahan bagi saya ^(R)					

JOB SATISFACTION

1 = saya sangat tidak puas terhadap pekerjaan saat ini (STP)

2 = saya tidak puas terhadap pekerjaan saat ini (TP)

3 = saya tidak dapat memutuskan apakah saya puas atau tidak terhadap pekerjaan saat ini (R)

4 = saya puas terhadap pekerjaan saat ini (P)

5 = saya sangat puas terhadap pekerjaan saat ini (SP)

“Kesan terhadap pekerjaan saya saat ini adalah : “

NO	PERTANYAAN	STP	TP	R	P	SP
57	Selalu bisa menjaga kesibukan					
58	Memiliki kesempatan mengerjakan tugas sendiri					
59	Memiliki kesempatan mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu					
60	Berkesempatan menjadi “seseorang” di lingkungan kerja					
61	Dari cara pimpinan saya menangani bawahannya					
62	Dari kemampuan pimpinan saya mengambil keputusan					
63	Karena tugas saya memberi kesinambungan kerja					
64	Bagaimana tugas saya saat ini memberi pekerjaan yang berkesinambungan					
65	Berkesempatan mengerjakan sesuatu untuk orang lain					
66	Berkesempatan memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan					
67	Berkesempatan mengerjakan sesuatu dengan menggunakan kemampuan saya					
68	Bagaimana kebijakan lembaga sesuai dengan pekerjaan ini					
69	Gaji saya dengan banyaknya tugas yang dikerjakan					
70	Berkesempatan mengembangkan diri dari pekerjaan ini					
71	Kebebasan menggunakan pertimbangan saya sendiri.					
72	Berkesempatan mencoba metode saya sendiri dalam mengerjakan tugas ini					
73	Kondisi pekerjaan					
74	Bagaimana teman sekerja bergaul satu dengan yang lainnya					
75	Penghargaan/pujian yang saya peroleh karena mengerjakan tugas dengan baik.					
76	Perasaan saya, karena memperoleh sesuatu dari pekerjaan					

Niat Untuk Mencari (Intentions To Search)

81. Seberapa aktif anda telah mencari pekerjaan selama 5 tahun terakhir ini

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Aktif Tidak aktif Agak Aktif Aktif Sangat aktif

82. Seberapa aktif anda telah melamar pekerjaan selain dosen selama 1 tahun terakhir

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Aktif Tidak aktif Agak Aktif Aktif Sangat aktif

Alternatif Kesempatan Kerja (Alternative Job Opportunities).

83. Setelah mempertimbangkan seluruh pernyataan di atas, bagaimana kemungkinan anda mendapatkan alternatif kesempatan kerja di tempat lain

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Mungkin Tidak Mungkin Ragu-ragu Mungkin Sangat mungkin