

**ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*  
PT UPAYA KELOLA PROFITAMA**

**Andy Putranda Oemboe Pangat**  
(Program Pascasarjana Universitas Airlangga)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan hasilnya pada prestasi kerja dari karyawan outsourcing yang bekerja di PT Upaya Yayasan Kelola Profitama Malang. Penelitian ini menggunakan ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel untuk menganalisis prestasi kerja karyawan outsourcing. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap prestasi kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga. Pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimoderatori oleh kepuasan kerja juga dianalisis. Populasi penelitian ini adalah karyawan outsourcing PT Upaya Yayasan Kelola Profitama Malang, populasi adalah 248 dengan 154 sampel yang digunakan pada tiga divisi: cleaning service, parkir dan keamanan. Data yang dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Ordinary Least Square (OLS) dengan software SPSS versi 15.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.*

**Kata kunci:** *Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja, Karyawan outsourcing*

**ABSTRACT**

*This study is purposed to analyze the influence of job insecurity towards job satisfaction and organizational commitment and its result on job performance from outsourcing employees that works in PT Upaya Kelola Profitama Malang. This study uses job insecurity, job satisfaction and organizational commitment as variables to analyze outsourcing employee's job performance. Besides, this study is purposed to analyze the influence of job insecurity towards job performance which is moderated by job satisfaction and also organizational commitment. The influence of job insecurity towards organizational commitments which is moderated by job satisfaction is also analyzed. The population of this study are the outsourcing employees of PT Upaya Kelola Profitama Malang, the populations are 248 with 154 samples are being used on three divisions : cleaning service, parking and security. The data gathered using questionnaires method by giving the list of the questions or questionnaires directly to the respondent. The method that is used in this study is Ordinary Least Square (OLS) with SPSS software version 15.0. The result of this study shows that variables job insecurity, job satisfaction and organizational commitment have direct effect towards employee's job performance. This study also shows that there is an indirect and significant influence of job insecurity towards job performance through job satisfaction and organizational commitment.*

**Keywords :** *Job Insecurity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance, Outsourcing Employees.*



## I. PENDAHULUAN

Perubahan yang cepat dan dinamis dalam dunia bisnis membuat perusahaan harus mampu untuk memfokuskan diri pada upaya untuk meningkatkan kinerja kegiatan bisnisnya sehingga dapat secara kompetitif bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal tersebut berlaku juga bagi perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan pasar modern yang lebih dikenal dengan supermarket / mal, dimana mal dapat didefinisikan sebagai pusat perbelanjaan yang secara arsitektur berupa bangunan tertutup dengan suhu yang diatur dan memiliki jalur untuk berjalan-jalan yang teratur sehingga berada di antara toko-toko kecil yang saling berhadapan (*International Council of Shopping Center*, 1999).

Perkembangan organisasi perusahaan yang menjadi lebih kompleks kemudian membuka jalan bagi perusahaan untuk melakukan *outsourcing* terhadap tugas-tugas yang bersifat bukan tugas utama (*non-core activities*) dengan berpedoman bahwa salah satu kunci kesuksesan suatu performa bisnis perusahaan ditentukan dari kemampuannya untuk memfokuskan diri pada pengembangan aktifitas inti perusahaan (Djokopranoto, 2003). *Outsourcing* sendiri dikenal sebagai salah satu teknik yang dikenal untuk meningkatkan posisi kompetitif perusahaan (Maiga and Jacobs, 2004). Sehingga dengan kata lain *outsourcing* dapat berlaku sebagai sarana untuk mendukung kegiatan bisnis non-inti dari perusahaan sehingga perusahaan akan mampu untuk lebih memfokuskan diri pada pengembangan kegiatan bisnis utama mereka.

Fenomena berkembangnya *outsourcing* ini menarik untuk dipelajari khususnya merujuk kepada status para karyawan *outsourcing* yang sifatnya tidak permanen dan memiliki kontrak kerja dengan durasi waktu tertentu, seperti halnya tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Dimana hal tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu kondisi *insecure (job insecurity)*, yaitu ketika karyawan sudah tidak aman dalam bekerja karena adanya ancaman

untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama (Sengenberger, 1995 dalam Kurniasari, 2004).

Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, namun apabila karyawan berada dalam suatu kondisi *insecurity* yang lebih tinggi dari yang ia harapkan maka reaksi yang diperoleh dari karyawan bisa berupa reaksi negatif yang terwujud dalam kurangnya motivasi, kurangnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi/ketidakhadiran, atau dengan menurunnya performa (De Witte, 2005).

Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk karyawan *outsourcing*. Salah satu hal yang paling penting adalah menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi karyawan, dengan selalu memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu untuk memperoleh suatu kinerja karyawan yang efektif dan efisien, maka manajemen perlu untuk mendapatkan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya, karena komitmen karyawan pada organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers&Porter, 1979). Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006)

Penelitian ini menggunakan variabel *job insecurity* untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan dampaknya terhadap kinerja karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT Upaya Kelola Profitama.



## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu adalah penelitian yang menggunakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) (Kuncoro, 2009:233). Dan penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu

penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Emory, 1996). Sedangkan penelitian ini mengambil objek PT. Upaya Kelola Profitama sebagai perusahaan pengelola Mall Olympic Garden

(MOG) yang berlokasi di Jalan Kawi No 24 Malang Jawa Timur.

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT Upaya Kelola Profitama Malang yang berjumlah 248 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 154 orang. Adapun agar karyawan *outsourcing* pada masing-masing divisi, yaitu divisi *cleaning service*, divisi *parking* dan divisi *security*, dapat terwakili secara proporsional maka distribusi sampel pada masing-masing divisi *outsourcing* pada PT Upaya Kelola Profitama adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Distribusi Sampel pada Tiap Bagian**

No.	Bagian / Jenis Pekerjaan	Jumlah	Sampel
1	Cleaning Service	122	$(122/248) \times 154 = 76$
2	Parking	40	$(40/248) \times 154 = 25$
3	Security	86	$(86/248) \times 154 = 53$
<b>Jumlah</b>		<b>248</b>	<b>154</b>

1. Hasil uji validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2009:172). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Profil responden

Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 123 orang atau 79,87 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang atau 20,13 %. karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT Mustika Taman Olympic yang paling banyak (121 orang) adalah memiliki latar belakang pendidikan SMA, berusia >23-30 tahun, dan memiliki masa kerja >12,4 – 24,3 bulan. Usia karyawan yang sebagian besar >23 – 30 tahun juga menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	r	Sig	Keterangan
Job Insecurity (X)	X1	0,906	0,000	Valid
	X2	0,923	0,000	Valid
	X3	0,889	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,875	0,000	Valid
	Y1.2	0,906	0,000	Valid
	Y1.3	0,818	0,000	Valid
	Y1.4	0,877	0,000	Valid
Komitmen Organisasional (Y2)	Y2.1	0,917	0,000	Valid
	Y2.2	0,958	0,000	Valid
	Y2.3	0,894	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y3)	Y3.1	0,784	0,000	Valid
	Y3.2	0,539	0,000	Valid
	Y3.3	0,871	0,000	Valid
	Y3.4	0,838	0,000	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Kuesioner**

Variabel	Koefisien Alpha	Ket.
Job Insecurity (X)	0,890	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,890	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y2)	0,913	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y3)	0,764	Reliabel



dikerjakan oleh karyawan *outsourcing* pada PT Upaya Kelola Profitama membutuhkan stamina fisik yang prima. Selain itu masa kerja karyawan *outsourcing* kebanyakan adalah diantara rentang 12,4 bulan sampai 24,3 bulan yang lebih disebabkan karena status kerja karyawan *outsourcing* yang tidak lama dan bersifat sementara. Dari data responden diperoleh karyawan paling muda berusia 17 tahun berjenis kelamin laki-laki, berlatar belakang pendidikan SMP dan memiliki masa kerja 2 bulan pada divisi *cleaning service*. Sedangkan karyawan paling tua berusia 49 tahun dan berlatar belakang pendidikan SMA dan memiliki masa kerja 4 tahun 6 bulan

2. Pengaruh *Job Insecurity* (X), Kepuasan Kerja (Y1) dan Komitmen Organisasional (Y2) terhadap Kinerja Karyawan (Y3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $p = 0.001 < \alpha 0.05$  ;  $\beta = -0,252$ ). Tingginya tingkat job insecurity yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,202 atau 20.2%. Artinya bahwa Kinerja Karyawan (Y<sub>3</sub>) dipengaruhi sebesar 20.2% oleh *Job Insecurity* (X), Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasional (Y<sub>2</sub>)

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Armstrong-Stassen 1994; Rosenblatt 1999 ; Chirumbolo & Areni 2005 ; Reisel, Chia, Maloles & Slocum 2007. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Chirumbolo (2005) bahwa job insecurity memiliki pengaruh negatif terhadap short-term organizational outcomes maupun long-term organizational outcomes termasuk di dalamnya adalah kinerja karyawan serta absenteeism.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Path X, Y<sub>1</sub> dan Y<sub>2</sub> terhadap Y<sub>3</sub>**

Variabel	Beta	t	Sig t	Keterangan
X	-0,252	-3,268	0,001	Signifikan
Y <sub>1</sub>	0,249	3,251	0,001	Signifikan
Y <sub>2</sub>	0,233	3,566	0,000	Signifikan
t <sub>tabel</sub>	=	1,975		
R Square	=	0,202		

3. Pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y2)

Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,092 atau 9,2%. Artinya bahwa Komitmen Organisasional (Y<sub>2</sub>) dipengaruhi sebesar 9,2% oleh *Job Insecurity* (X). Sedangkan sisanya sebesar 90,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti. penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap komitmen organisasional ( $p= 0.000 < \alpha 0.05$  ;  $\beta = -0.303$ ). Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Chirumbolo (2005) yang menyebutkan bahwa job insecurity memiliki hubungan yang negatif terhadap short-term organizational outcomes yang terdiri dari

kepuasan kerja dan komitmen organisasional

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Path X terhadap Y<sub>2</sub>**

Variabel	Beta	t	Sig t	Keterangan
X	-0,303	-3,913	0,000	Signifikan
t <sub>tabel</sub>	=	1,975		
R Square	=	0,092		

4. Pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja ( $p= 0.013 < \alpha 0.05$  ;  $\beta = - 0.200$ ). Dari nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,040 atau 4%. Artinya bahwa Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) dipengaruhi sebesar 4% oleh *Job Insecurity* (X). Sedangkan sisanya sebesar 96% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ashford, Lee & Bobko (1989) serta Reisel, Chia, Maloles & Slocum (2007) yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja disamping menurunnya komitmen, kepercayaan terhadap organisasi serta meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Path X terhadap Y<sub>1</sub>**

Variabel	Beta	t	Sig t	Keterangan
X	-0,200	-2,518	0,013	Signifikan
t <sub>tabel</sub>	=	1,975		
R Square	=	0,040		

5. Pengaruh *Job Insecurity* (X) Terhadap Kinerja (Y3) Melalui Kepuasan Kerja (Y1) Secara Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung antara *Job Insecurity* (X) terhadap Kinerja (Y<sub>3</sub>) melalui Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>), diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y<sub>3</sub>), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,200 \times 0,249 = -0,0498$ . Artinya kontribusi X secara tidak langsung melalui Y1 yang menentukan perubahan Y3 adalah sebesar -4,98%. Hasil ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Chirumbolo (2005) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi dampak negatif dari job

insecurity terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh *Job Insecurity* (X) Terhadap Kinerja (Y3) Melalui Komitmen Organisasional (Y2) Secara Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung antara *Job Insecurity* (X) terhadap Kinerja (Y<sub>3</sub>) melalui Komitmen Organisasional (Y<sub>2</sub>), diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara *Job Insecurity* (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y<sub>2</sub>) dan pengaruh langsung antara Komitmen Organisasional (Y<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y<sub>3</sub>), sehingga

pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,303 \times 0,233 = -0,070599$ . Artinya kontribusi X secara tidak langsung melalui Y<sub>2</sub> yang menentukan perubahan Y<sub>3</sub> adalah sebesar -7,059%. Hasil ini diperkuat pula oleh teori yang dikemukakan oleh Chirumbolo (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi efek negatif dari job insecurity terhadap kinerja karyawan



#### IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel *job insecurity* memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja maupun komitmen organisasional. Variabel *job insecurity* memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja ketika kondisi kepuasan kerjanya rendah, sebaliknya ketika kondisi kepuasan kerja tinggi maka pengaruh dari job insecurity terhadap kinerja menjadi

berkurang. Selain itu variabel *job insecurity* memberikan pengaruh negatifnya terhadap kinerja karyawan hanya bila komitmen organisasional yang dimiliki karyawan rendah. Sedangkan apabila komitmen organisasional karyawan tinggi maka pengaruh dari *job insecurity* terhadap kinerja menjadi rendah. Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengukur faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Abramis, D. J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U? *Psychological Reports*, 75, 547-558.
- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. "Content, Causes, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829.
- Armstrong-Stassen, M (1994). Coping With Transition : A Study of Layoff Survivors. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 597-621.
- Arnold, H. J. and Fieldman, D. C. 1982. A Multivariate analysis of the determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*. Vol 67. Hal 350-360
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty
- Borg, I and Elizur, D; 1992; "Job Insecurity; Correlates, Moderators And Measurement"; *International Journal of manpower*; Vol.13 No 2; p. 13-26
- Cetin, Munever Olcum, 2006, "The Relationship Between Job Satisfaction Occupational and Organizational Commitment of Academics", *Journal of American Academy of Business*, 8(1), p. 78-88
- Chandra K., 2007, "Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga kerja Pada Perusahaan : (Tinjauan Yuridis Terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)", *Jurnal Hukum*, Mei 2007
- Chirumbolo, A. & Areni, A. (2005). The Influence of Job Insecurity on Job Performance And Absenteeism : The Moderating Effect of Work Attitudes. *Journal of Industrial Psychology*, 65-71
- Chirumbolo, A. & Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational consequences of Job Insecurity: a European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 215-238.

- Davy, JA, AJ Kinichi, and CL Scheck, 1997, "a Test of Job Security's Direct and Mediated Effect on Withdrawal Cognition", *Journal of Organizational*, p. 323-349
- De Witte, H. & Naswall, K. (2003). "Objective" vs. "Subjective" job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 209-312.
- Dessler, G, 1992, *Manajemen Personalia*, 3rd, Erlanga, Jakarta
- Dole, Carol., Richard Schroeder. 2001. The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16 (4):234-245
- Djokoranoto, R. & Eko, R. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo. Jakarta
- Feinstein, Andrew Hale., Harrah, William. (2000). A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employee. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, 603-609.
- Ganzach, Y. (1998). Intelligence and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 41(5), 526-539.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, Ken et al, 2001, "The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople", *Journal of The Academy of Marketing Sciences*, Vol. 23, No. 2, p. 165-178.
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448
- Goldfrab, J. & Naasz, K. (1995). "Shrinking Investments in HR Department Reveal New Outsourcing Cutting Trends." *BNA's Employee Relations Weekly* (July 31) : 815-816
- Hasan, M.Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Harrison, J. Klane and Russell Hubbard, 1998, "Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employee of USA"
- Hellgren, J., M. Sverke, dan K. Isaksson. 1999. "A Two-Dimensional Approach to Job insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-being", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195
- Iverson, RD., 1996., Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment., *The International of Human Resource Management.*, Vol.7 No.1., p. 122-149.
- Jacobson, D; 1991; "Toward a Theoretical Distinction Between The Stress Components of the Job Insecurity and Job loss experience"; *Research in sociology of Organizations*; Vol; p. 1-19
- Johnson, M. (1997). *Outsourcing in Brief*. Oxford: Butterworth-Heinemann
- Johnson Dongoran, 2001, "Komitmen organisasional: Dua Sisi Sebuah Koin", *Dian Ekonomi*, & (1), hal. 35-56
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis? Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Kakabadse, n.K., Kakabdse, K., et al.(2003). Reviewing the knowledge management literature: Towards a taxonomy. *Journal of Knowledge Management*, 7(4), 75-91.
- Kinnunen, U., S. Mauno, J. Natti, dan M. Happonen. 2000. "Organizational Antecedents and Outcomes of Job insecurity: A Longitudinal Study In Three Organizations In Finland", *Journal of Organizational Behavior*, 21: 443-459
- Kurniasari, L. 2004. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover", *Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Airlangga Surabaya*
- Lim, V. K. G. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work&Stress*, 11, 251-266.

- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Maiga AS, Jacobs FA (2004). The Association between Benchmarking and Organizational Performance: An Empirical Investigation. *Manage. Financ.*, 30: 13-33
- Miana, Beatriz Sora, 2011. Consequences of Job Insecurity and the Moderator Role of Occupational Group. *The Spanish Journal of Psychology*, 820-831.
- Mc Cormick dan Tiffin, 1994, "On Strategic Net Works", *Strategic Management Journal*, Vol. 9 No. 31-41.
- McNeese -Smith, Donna, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment" *Hospital & Health Services Administration*, Vol. 41: 2, p. 160-175
- Meyer, JP., Natalie, J Allen., Smith, Catherine A (1993), "Commitment to Organization and Occupation: Extensions and Test of Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, p. 538-551.
- Mowday, RT., Steers, RM and Porter, LW., 1979., " The measurement of organizational commitment", *Journal Of Vocational Behaviour*., Vol. 14., p. 224-247.
- Morrison, Kimeberley, 1997, "Franchise Job Satisfaction Personality Effects Performance, Organizational Commitment, Franchisor relations and Intention to Remain", *Journal of Small Business Management*.
- Munandar, Ashar. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Ostroff, C., 1992, "The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 6, p. 963-974
- Probst, T.M. (2002b). Layoffs and tradeoffs: Production, quality and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 211-220
- Reisel, W. D., Chia, S., Maloles, C. M., & Slocum, J. W. (2007). The effects of job insecurity on satisfaction and perceived organizational performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 106-116.
- Rivai, Veithzal & E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan & Akdon. 2009. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, SP, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia
- Rosenblatt, Z., dan A. Ruvio. 1996. "A Test Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers", *Journal of Organizational Behavior*, 17: 587-605.
- Seymour, Muchinsky, PM, 1985, "Job Satisfaction and Job Performance: A Meta Analysis", *Psychological Bulletin*, Vol. 97., p. 251-273.
- Shapiro, C. and J. E. Stiglitz (1984) "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device" *American Economic Review*, Vol. 74 pp. 433-444
- Supriyanto dan Suhadak, 2005, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pelayanan Publik dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan", *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Th. IX No. 2, p. 398-408
- Smith, PC, LM Kendall, dan CL Hulin, 1969, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNally, Chicago.
- Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29(6) 517-539
- Steers, Richard M, 1985, *Efektifitas Organisasi*, Penerbit Erlangga
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Med Press.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millenium. *Applied Psychology : An international Review*, 51, 23-42

- Testa, Mark R., 1999, "Satisfaction with organizational Vision, Job Satisfaction and Service Effort: An Empirical Investigation", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 20, No. 3
- Vinokur-Kaplan, D., Jayartane, S., Chess, WA., 1994., Job Satisfaction and retention of social workers in public agencies, non profit agencies and private practice : the impact of workplace condition and motivators., *Adminstration in Social Work.*, Vol 18 No 3., p 93-121
- Widodo, Rohadi, 2010, Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing: Studi Pada PT PLN Persero APJ Yogyakarta, Universitas Diponegoro.
- Yuwaliatin, Sitty, 2006, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, p 241-256.
- Yukl, 1989, "Management Leadership : A Review of Theory and Research", *Journal of Management*, Vol.15 No.2, State University of New York at Albany, , p.251-289.
- Peraturan Perundang-undangan :
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011