

Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia

Volume 6 - Nomor 1, Juni 2009

## **PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA**

**Intiyas Utami**

**Nur Endah Sumiwi Bonussyeani**

*Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*

intiyas@staff.uksw.edu

### **Abstract**

*Lecturers are expected to perform Tri Dharma Perguruan Tinggi involving education and learning, research, and devotion to society. In executing the job, lecturers might feel uncomfortable, nervous, insecure, worry, and powerless toward the continuity his job (job insecurity). The higher the job insecurity, the lower the job satisfaction and organizational commitment, resulting in higher turnover intention. The purpose of this study is to investigate the direct influence of job insecurity on turnover intentions and the indirect influence of job insecurity on the relationships between job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. The sample is taken from accounting lectures at Christian Universities of Central Java and Special District of Jogjakarta. We use survey method with convenience sampling approach. This study uses simple regression method and multiple regressions to test the hypotheses developed in this study. The results of the study show that job insecurity positively and significantly influences turnover intentions. The results also show that job insecurity negatively and significantly influences turnover intention through job satisfaction and organizational commitment.*

**Keywords:** *job insecurity, job satisfaction, organizational commitment, turnover intentions.*

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi swasta sebagai organisasi atau lembaga pendidikan akan menghasilkan *output* (lulusan) secara optimal apabila didukung oleh seluruh anggota yang terlibat di dalamnya. Staf pengajar (dosen) merupakan salah satu unsur kesuksesan proses belajar-mengajar dengan memberikan dedikasinya dalam menghasilkan lulusan yang profesional, mandiri, berkualitas, dan terpercaya. Staf pengajar pada perguruan tinggi dituntut untuk melaksanakan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Dalam melakukan pekerjaannya, staf pengajar kemungkinan membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak *stress*, tidak terancam, dan hal tersebut berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Staf pengajar juga harus mempunyai rasa komitmen organisasional yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang searah dan seiring sejalan mewujudkan tujuan perguruan tinggi dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Apabila staf pengajar tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka tujuan perguruan tinggi sebagai institusi tidak akan tercapai. Akibatnya staf pengajar mungkin akan cenderung berkeinginan untuk mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan perguruan tinggi, yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata yaitu meninggalkan perguruan tinggi tempatnya bekerja.

Keinginan berpindah kerja yang tinggi sudah banyak diteliti secara empiris pada akuntan publik (Pasewark dan Strawser 1996; Aranya dan Ferris 1984; Meyer et al. 1993; Utami 2006), tetapi fenomena *turnover intentions* dapat dialami juga oleh akuntan pendidik atau staf pengajar akuntansi. Berdasarkan pengalaman pada beberapa perguruan tinggi swasta di Malang, staf pengajar yang tidak segan-segan untuk berpindah kerja yang ke tempat lain yang secara *financial* dan prospek memang lebih menjanjikan (Irawati 2004). Para staf pengajar kurang menyadari betapa banyak kerugian yang harus ditanggung oleh perguruan tinggi yang mereka tinggalkan, padahal untuk melatih dan mendidik mereka menjadi staf pengajar yang terampil tidaklah mudah, membutuhkan dana yang cukup besar dan waktu yang tidak singkat. Masalah baru lain yang timbul bagi perguruan tinggi adalah tambahan anggaran pengembangan sumber daya manusia terkait penarikan tenaga kerja baru untuk menggantikan staf pengajar yang berpindah kerja. Selain itu mahasiswa harus menyesuaikan lagi dengan kemauan staf pengajar yang baru, dalam hal ini membutuhkan waktu dan cara-cara tersendiri.

Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada staf pengajar akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada perguruan tinggi tempat dia bekerja. Sedangkan staf pengajar yang merasa aman

dan bebas dari perasaan terancam akan mempunyai kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi pada perguruan tinggi tersebut, maka kemungkinan lebih kecil memiliki keinginan untuk berpindah kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain.

Studi empiris pada aspek berperilaku mengenai *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja pada akuntan publik sering dilakukan, namun demikian hal yang menarik adalah apakah fenomena yang terjadi pada akuntan publik juga terjadi pada akuntan pendidik. Maka masalah yang dapat diteliti dapat dirumuskan dalam pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana hubungan *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja?
2. Bagaimana hubungan *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja melalui kepuasan kerja?
3. Bagaimana hubungan *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja melalui komitmen organisasional?

## STUDI TERKAIT DAN LANDASAN TEORI

### ***Job Insecurity***

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sedangkan menurut Ashford et al. (1989) dalam Toly (2001), *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, *stress*, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan (Ratnawati dan Kusuma 2002).

### **Kepuasan Kerja**

Vandeberg dan Lance (1992) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Davis et al. (1989) sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan Aranya et al. (1981) sebagai:  
(a) sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai dari

organisasi; (b) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi; (c) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan menurut Luthans (1995), komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan di mana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### **Keinginan Berpindah Kerja**

Keinginan berpindah kerja menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Pasewark dan Strawser (1996) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.

## **KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN**

### **Hubungan *Job Insecurity* Terhadap Keinginan Berpindah Kerja**

Ashford et al. (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) dalam Ratnawati dan Kusuma (1999), mendefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terancam, gelisah, dan tidak aman karena adanya perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta imbalan yang diterimanya dari organisasi.

Hasil penelitian Ameen et al. (1995), dan Iriana et al. (2004) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan Pasewark dan Strawser (1996) melalui pengujian *path analysis*, menemukan bahwa *job insecurity* bukan prediktor langsung terhadap keinginan berpindah kerja.

Persepsi staf pengajar tentang berbagai ancaman terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaan mengakibatkan seseorang mengevaluasi kembali hubungannya dengan organisasi. Jika staf pengajar merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan staf pengajar untuk berpindah kerja. Atas argumentasi dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>: Semakin tinggi *job insecurity* maka akan menyebabkan semakin tinggi keinginan berpindah kerja.**

### **Hubungan *Job Insecurity* Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja**

Bamber dan Iyer (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi afektif individual terhadap lingkungannya. Demikian pula Brief dan Wiess (2002) mengungkapkan bahwa pandangan utama kepuasan kerja mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai respon afektif individual di tempat kerja. Perasaan gembira dari pengalaman kerja seseorang berarti mencerminkan bahwa dirinya jauh dari rasa khawatir, tegang, stres, ataupun terancam. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan, sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya dan tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Kondisi tersebut didasari dari 3 dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (1995), yaitu respons emosional terhadap situasi kerja, ditentukan dari seberapa baik hasil yang dicapai dapat memenuhi harapan seseorang dan mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) pada akuntan publik, serta Iriana et al. (2004) dan Ameen et al. (1995) pada akuntan pendidik, menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Tetapi penelitian yang dilakukan Pasewark dan Strawser (1996) dalam pengujian dengan *path analysis* tidak menemukan hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Akan tetapi kepuasan kerja berhubungan langsung dengan keinginan berpindah kerja.

Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh staf pengajar, maka akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Bila staf pengajar merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka keinginan berpindah kerja atau keinginan

untuk meninggalkan organisasi akan semakin tinggi. Berdasarkan argumentasi dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis berikut:

**H<sub>2</sub>: Semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja.**

### **Hubungan *Job Insecurity* Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja**

Ashford et al. (1989) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan, membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi. Karyawan tersebut akan mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan organisasi, yang dapat diwujudkan dalam keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata meninggalkan organisasi.

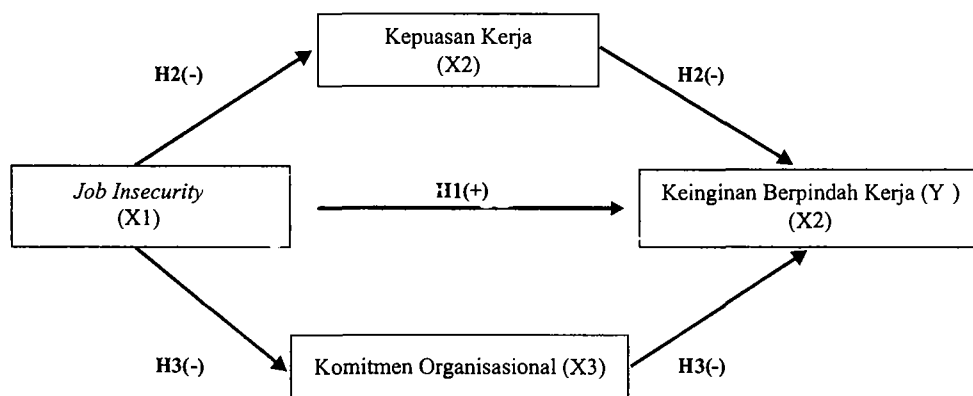
Menurut Greenhalg dan Rosenblatt (1984) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), *job insecurity* sebagai suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman ini akan berdampak pada *job attitudes* karyawan, serta dapat menurunkan komitmen organisasional sehingga keinginan untuk berpindah kerja akan semakin besar. Ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang terancam akan mengakibatkan ketidakpercayaan dan penolakan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Karyawan tidak mau lagi berusaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi. Hal ini dapat menyebabkan karyawan ingin mencari alternatif pekerjaan lain dengan upah dan fasilitas yang lebih baik.

Iriana et al. (2004) dalam penelitiannya pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, selanjutnya komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian, seorang staf akuntan yang merasakan *job insecurity* yang tinggi menjadikan komitmennya pada Kantor Akuntan Publik menjadi rendah. Komitmen organisasional yang rendah akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Pasewark dan Strawser (1996) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* mempengaruhi keinginan berpindah kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Staf pengajar yang terhindar dari perasaan tegang, gelisah, khawatir, dan mampu mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja

yang terancam, akan menyebabkan mereka memiliki komitmen organisasional yang tinggi, sehingga kemungkinan kecil untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Dengan adanya rasa kesesuaian antara karakteristik individu dengan organisasi mengakibatkan staf pengajar merasa cocok dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa nyaman, dan keinginan berpindah kerja dapat dihindari. Atas argumentasi dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

**H<sub>3</sub>: Semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja.**



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah para staf pengajar akuntansi atau akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta Kristen se-Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Alasan pemilihan sampel PTS Kristen di Jateng dan DIY dikarenakan PTS yang berada di bawah yayasan mempunyai karakteristik dosen yang berbeda dengan negeri, terutama dalam hal insentif maupun penugasan yang diberikan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* karena jumlah staf pengajar akuntansi tiap-tiap Perguruan Tinggi Swasta Kristen tidak diketahui jumlahnya secara pasti. Kuesioner penelitian diberikan dengan menemui responden secara langsung dan ditiptkan pada *contact person* di masing-masing universitas. Kuesioner yang dikirimkan kepada responden berjumlah 60 kuesioner.

## Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

*Job insecurity* didefinisikan Greenhalgh dan Rossenblatt (1984) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002) sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* diukur dengan instrumen multidimensi dari Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Haryono (2005). Instrumen ini terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 7 poin skala *likert*. Responden diminta untuk memilih alternatif jawaban mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju sekali) sampai skala 7 (sangat setuju sekali).

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Vandenberg dan Lance (1992) sebagai kondisi menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Instrumen kepuasan kerja diadopsi dari Brayfield dan Rothe (1951) dalam Shafer (2002). Instrumen ini terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 7 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju sekali) sampai skala 7 (sangat setuju sekali).

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Aranya et al. (1981) sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi; (2) sebuah kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan atau profesi; (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Komitmen organisasional menggunakan dimensi *affective commitment*. Instrumen komitmen organisasional yang diadopsi dari Meyer dan Allen (1996) dalam Utami et al. (2006) terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 7 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju sekali) sampai skala 7 (sangat setuju sekali).

Keinginan berpindah kerja didefinisikan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan berpindah kerja diukur dengan instrumen dari Kalber dan Forgarty (1995) dalam Haryono (1995) yang terdiri dari 11 item pertanyaan dengan 7 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju sekali) sampai skala 7 (sangat setuju sekali).

## Teknik Analisis

### *Pengujian Hipotesis*

Hipotesis pertama diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh antara *job insecurity* sebagai variabel independen terhadap



keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependen. Untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh *job insecurity* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional (sebagai variabel *intervening*) terhadap keinginan berpindah kerja. Untuk menguji pengaruh *intervening* digunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari teknik analisis regresi berganda. Pengolahan data menggunakan program *SPSS 12.0 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Total kuesioner yang dikirim sebanyak 60 dengan perincian jumlah pengiriman dan pengembalian kuesioner pada Tabel 1. Berdasarkan kuesioner yang dikirim, dapat dikumpulkan 39 kuesioner. Ringkasan data karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 1**  
**Realisasi Pengambilan Sampel**

No.	Perguruan Tinggi	Jumlah kuesioner yang diedarkan	Jumlah kuesioner yang kembali dan sah	Prosentase (%)
1.	Universitas Kristen Duta Wacana	15	8	22,9
2.	Universitas Kristen Surakarta	15	8	22,9
3.	Universitas Kristen Immanuel	15	7	20,0
4.	Universitas Kristen Satya Wacana	15	12	34,3
Jumlah		60	35	100

Sumber: Data Primer 2007

### Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dengan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated Item – Total Correlation* dengan r tabel. Item atau pertanyaan dianggap valid adalah item dengan nilai *Correlated Item – Total Correlation* minimal 0,283.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Prosentase (%)</b>
<b>Perguruan Tinggi</b>		
UKDW	8	22,9
UKRIM	7	20,0
UKS	8	22,9
UKSW	12	34,3
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	15	42,9
Wanita	20	57,1
<b>Usia</b>		
< 30 th	7	20,0
30 – 40 th	21	60,0
41 – 50 th	6	17,1
> 50 th	1	2,9
<b>Pendidikan Tertinggi</b>		
S1	9	25,7
S2	25	71,4
S3	1	2,9
<b>Jabatan Akademik</b>		
Asisten Ahli	29	82,9
Lektor	5	14,3
Lektor Kepala	1	2,9
<b>Lama Bekerja Pada Perguruan Tinggi Ini</b>		
< 2 th	2	5,7
2 – 5 th	11	31,4
5 – 10 th	16	45,7
> 10 th	6	17,1
<b>Pernah Bekerja Pada Perguruan Tinggi Lain</b>		
Ya	10	28,6
Tidak	25	71,4
<b>Apabila Ya, Lamanya Bekerja</b>		
Tidak	25	71,4
< 2 th	5	14,3
2 – 5 th	1	2,9
5 – 10 th	2	5,7
> 10 th	2	5,7
<b>Saat Ini Juga Bekerja Pada Tempat Lain</b>		
Ya	12	34,3
Tidak	23	65,7
<b>Apabila Ya, Sebagai :</b>		
Tidak	23	65,7
Dosen	5	14,3
Swasta	6	17,1
Konsultan	1	2,9
<b>Lamanya Bekerja</b>		
Tidak	23	65,7
< 2 th	6	17,1
2 – 5 th	4	11,4
5 – 10 th	1	2,9
> 10 th	1	2,9

Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dimana secara umum instrumen dikatakan bagus reliabilitasnya jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Supramono dan Utami 2004). Semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas nilai *cutoff* (0,60) artinya semua item pertanyaan dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Job Insecurity</i>	0,776
Kepuasan Kerja	0,771
Komitmen Organisasional	0,788
Keinginan Berpindah Kerja	0,849

Sumber: *Output SPSS 2007*

### Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mendapatkan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keinginan berpindah kerja maka disajikan *output* statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata, serta standar deviasi.

**Tabel 4**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	Teoritis		Sesungguhnya		
	Kisaran	Rata-rata	Kisaran	Rata-rata	Standar Deviasi
<i>Job Insecurity</i>	6 - 42	24	11 - 38	19,34	5,836
Kepuasan Kerja	6 - 42	24	13 - 39	29,14	5,663
Komitmen Organisasional	7 - 49	28	13 - 47	34,83	7,567
Keinginan Berpindah Kerja	10 - 70	40	16 - 60	30,80	9,536

Sumber: *Output SPSS 2007*

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa nilai rata-rata sesungguhnya pada variabel *job insecurity* dan keinginan berpindah kerja berada di bawah rata-rata teoritis. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung mengalami *job insecurity* dan keinginan berpindah kerja yang rendah. *Job insecurity* yang rendah berarti staf pengajar merasa mampu menghadapi ancaman, tingkat keberdayaannya rendah, dan merasa aman terhadap kelangsungan pekerjaannya. Keinginan berpindah kerja yang rendah menunjukkan bahwa staf pengajar memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi atau mencari pekerjaan alternatif lain.

Pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional, nilai rata-rata sesungguhnya berada di atas nilai rata-rata teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung mengalami kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi. Staf pengajar yang mengalami kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan terbebas dari perasaan tertekan sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya, sehingga tidak akan menimbulkan keinginan mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen organisasional yang tinggi dirasakan oleh staf pengajar menunjukkan sebagai suatu keadaan di mana seseorang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

## Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

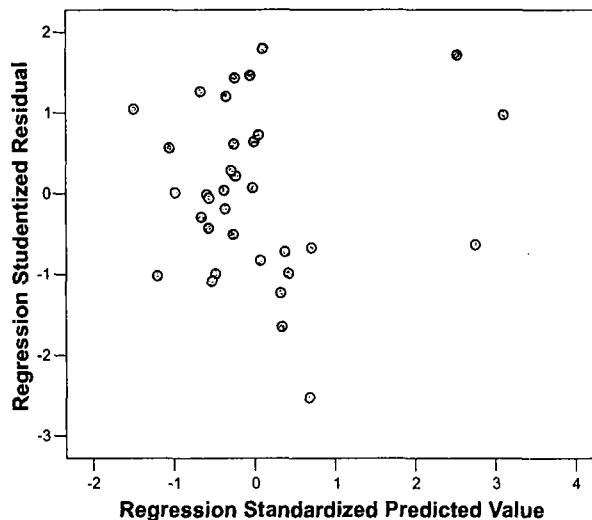
Uji *kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel signifikan pada  $\alpha > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data ini terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Seluruh nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya.

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari heteroskedastisitas.



**Gambar 2**  
**Grafik Plot (Scatterplot)**

### Pengujian Hipotesis Pertama

Dengan menggunakan analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,548. Ini menunjukkan bahwa hanya 54,8% variabel keinginan berpindah kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity*, sisanya 45,2% dijelaskan oleh faktor lain.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisa Regresi untuk Hipotesis 1**

Hipotesis 1	$\beta$	Std. Error	t	Sig
(Constant)	7,122	3,802	1,873	0,070
Job Insecurity	1,224	0,188	6,497	0,000
Adj R <sup>2</sup>	= 0.548			

Variabel Dependen: Keinginan Berpindah Kerja

Sumber : Output SPSS 2007

Hasil regresi menunjukkan  $t_{hitung}$  *job insecurity* adalah sebesar 6,497 dengan signifikansi  $t$  bernilai 0,000 dan koefisien regresi sebesar 1,224. Hal ini berarti bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$ —yang mengemukakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja—ditolak, atau  $H_{a1}$  diterima. Staf pengajar yang merasakan tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dalam rangka melaksanakan tugas Tri Darma Perguruan Tinggi—yaitu bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, misalnya beban kerja yang tinggi maupun tuntutan perguruan tinggi yang cukup berat dalam hal penelitian dan pengabdian masyarakat—akan menyebabkan keinginan berpindah menjadi cukup tinggi.

### Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua bertujuan untuk membuktikan apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* dalam hal pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Hipotesis kedua diuji dengan *path analysis* yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda (Ghozali 2006).

Untuk menguji hipotesis kedua diperlukan dua persamaan karena pengambilan keputusan atas hipotesis tersebut harus membandingkan nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh langsung *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja dengan nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja melalui kepuasan

kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil Analisa Regresi I untuk Hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 6.

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized beta job insecurity* pada persamaan (1) sebesar -0,714 dan signifikan pada 0,000 yang berarti *job insecurity* mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* -0,714 merupakan nilai path atau jalur P2.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisa Regresi I untuk Hipotesis 2**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> $\beta$	<i>Std Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i> $\beta$	t	Sig.
(Constant)	42,552	2,385		17,841	0,000
<i>Job Insecurity</i>	-0,693	0,118	-0,714*	-5,865	0,000
Adj R <sup>2</sup>	= 0,496				

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja  
Sumber : *Output SPSS 2007*

Kemudian dilakukan analisis regresi berganda dengan *job insecurity* sebagai variabel independen terhadap keinginan berpindah sebagai variabel dependen dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hipotesis kedua berusaha membuktikan apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Hasil Analisa Regresi II untuk Hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 7. Pada *output* SPSS persamaan regresi (2) nilai *standardized beta* untuk *job insecurity* 0,436 dan kepuasan kerja -0,438, dan semuanya signifikan. Nilai *standardized beta job insecurity* 0,436 merupakan nilai jalur path P1 dan nilai *standardized beta* kepuasan kerja -0,438 merupakan nilai jalur path P3. Besarnya nilai  $e_1 = (1 - 0,510)^2 = 0,240$  dan besarnya nilai  $e_2 = (1 - 0,655)^2 = 0,119$ .

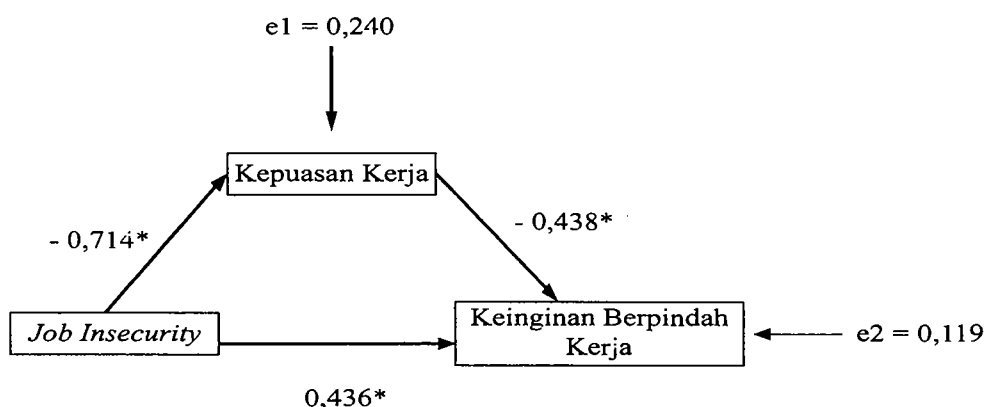
**Tabel 7**  
**Hasil Analisa Regresi II untuk Hipotesis 2**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> $\beta$	<i>Std Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i> $\beta$	t	Sig.
(Constant)	38,480	11,171		3,445	0,002
<i>Job Insecurity</i>	0,713	0,242	0,436*	2,941	0,006
Kepuasan Kerja	- 0,737	0,250	-0,438*	-2,949	0,006
Adj R <sup>2</sup>	= 0,633				

Variabel Dependen : Keinginan Berpindah Kerja  
Sumber : *Output SPSS 2007*

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh langsung ke keinginan berpindah kerja, dan dapat juga berpengaruh tidak langsung, yaitu dari *job insecurity* ke kepuasan kerja (sebagai *intervening*) lalu ke keinginan berpindah kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,436, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu 0,313 atau total pengaruh *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja 0,749.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *job insecurity* melalui kepuasan kerja secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, dan kemudian



**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 2**

menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  yang mengemukakan bahwa *job insecurity* melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja diterima. Perasaan terancam pada staf pengajar menyebabkan rasa tidak puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kekhawatiran, rasa tidak aman terhadap situasi kerja dalam perguruan tinggi mempengaruhi kondisi kerjanya sehingga staf pengajar tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke perguruan tinggi lainnya atau bahkan mencari pekerjaan lain.

### Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga bertujuan untuk membuktikan apakah komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Hipotesis ketiga dilakukan dengan

*path analysis* yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda (Ghozali 2006, 174).

Untuk menguji hipotesis ketiga diperlukan dua persamaan karena pengambilan keputusan atas hipotesis tersebut harus membandingkan nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh langsung *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja dengan nilai *standardized beta coefficients* dari pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Hasil analisa regresi I untuk Hipotesis 3 dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8**  
**Hasil Analisa Regresi I untuk Hipotesis 3**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> $\beta$	<i>Std Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i> $\beta$	t	Sig.
(Constant)	52,652	3,205		16,428	0,000
<i>Job Insecurity</i>	-0,921	0,159	-0,711*	-5,802	0,000
Adj R <sup>2</sup>	= 0,490				

Variabel Dependen : Komitmen Organisasional

Sumber : Output SPSS 2007

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized beta job insecurity* pada persamaan (1) sebesar -0,711 dan signifikan pada 0,000 yang berarti *job insecurity* mempengaruhi komitmen organisasional. Nilai koefisien *standardized beta* -0,711 merupakan nilai *path* atau jalur P2.

Kemudian dilakukan analisis regresi berganda dengan *job insecurity* sebagai variabel independen terhadap keinginan berpindah kerja sebagai variabel dependen dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Hasil Analisa Regresi II untuk Hipotesis 3 dapat dilihat pada Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Hasil Analisa Regresi II untuk Hipotesis 3**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> $\beta$	<i>Std Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i> $\beta$	t	Sig.
(Constant)	36,519	10,321		3,538	0,001
<i>Job Insecurity</i>	0,710	0,240	0,434*	2,958	0,006
Komitmen Organisasional	-0,558	0,185	-0,443*	-3,017	0,005
Adj R <sup>2</sup>	= 0,637				

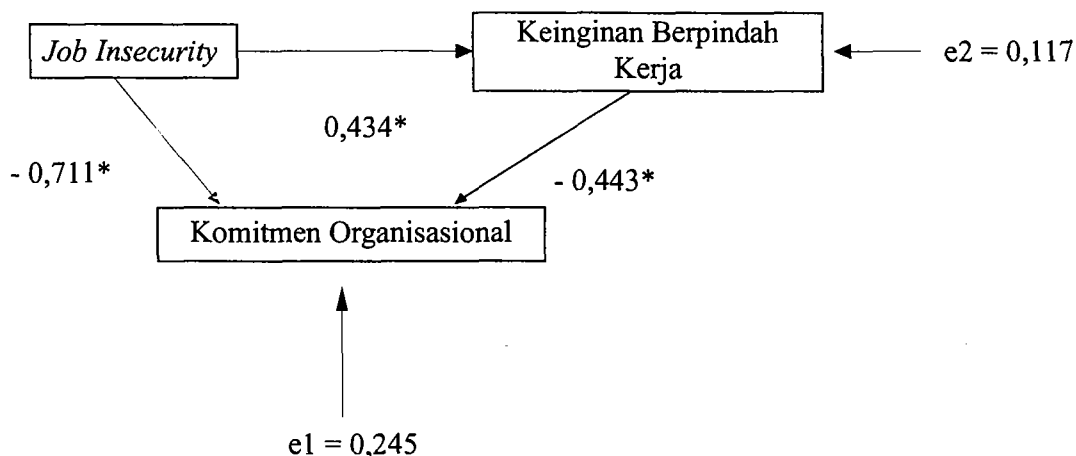
Variabel Dependen : Komitmen Organisasional

Sumber : Output SPSS 2007



Hipotesis ketiga berusaha membuktikan apakah komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Pada *output* SPSS persamaan regresi (2) nilai *standardized beta* untuk *job insecurity* 0,434 dan komitmen organisasional -0,443 dan semuanya signifikan. Nilai *standardized beta job insecurity* 0,434 merupakan nilai jalur path P1 dan nilai *standardized beta* komitmen organisasional -0,443 merupakan nilai jalur path P3. Besarnya nilai  $e1 = (1 - 0,505)^2 = 0,245$  dan besarnya nilai  $e2 = (1 - 0,658)^2 = 0,117$ .

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh langsung pada keinginan berpindah kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari *job insecurity* ke komitmen organisasional (sebagai *intervening*) lalu ke keinginan berpindah kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,434 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu 0,315 atau total pengaruh *job insecurity* ke keinginan berpindah kerja 0,749.



**Gambar 4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 3**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *job insecurity* melalui komitmen organisasional secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub>—yang mengemukakan bahwa *job insecurity*

melalui komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja—diterima. Rasa terancam dan khawatir atas tugasnya dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat akan menyebabkan komitmen staf pengajar terhadap perguruan tinggi tempatnya bekerja menjadi semakin kecil dan mendorong mereka untuk keluar dari perguruan tinggi ataupun mencari pekerjaan lain.

### KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Staf pengajar mengalami *job insecurity* yang rendah. Dengan demikian, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan staf pengajar akan menyebabkan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja. Staf pengajar yang mampu menghadapi ancaman, tingkat keberdayaannya rendah, merasa aman dan tidak gelisah, kemungkinan kecil memiliki keinginan untuk berpindah kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain.
2. Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh faktor *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan staf pengajar menyebabkan tingginya kepuasan kerja, dan kemudian menyebabkan rendahnya keinginan berpindah kerja. Staf pengajar yang telah merasakan kepuasan kerja akan merasa aman dan bebas dari perasaan terancam dalam bekerja, serta tidak berusaha mencari pekerjaan alternatif lain. Hal ini mengindikasikan bahwa staf pengajar yang bekerja pada perguruan tinggi tersebut dapat mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam, sehingga tingkat kepuasan kerja cukup tinggi dan kemungkinan kecil merasakan keinginan untuk berpindah kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain.
3. Komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh faktor *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan staf pengajar akan menyebabkan tingginya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan rendahnya keinginan berpindah kerja. Komitmen organisasional staf pengajar yang tinggi dalam bekerja akan dapat berkembang searah dan seiring pewujudan tujuan perguruan tinggi. Dengan tidak adanya perasaan cemas atas pekerjaannya, maka staf pengajar akan bekerja dengan baik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasinya sehingga menyebabkan tingkat komitmen organisasionalnya tinggi dan kemungkinan kecil merasakan keinginan untuk berpindah kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *survey* melalui kuesioner. Kelemahan metode *survey* melalui kuesioner memungkinkan terjadinya bias oleh *surveyor*, tanggapan responden kemungkinan tidak sesuai dengan maksud pertanyaan dalam kuesioner, dan responden kemungkinan mengisi kuesioner secara tidak lengkap. Dengan demikian kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji *non-response bias* karena jawaban kuesioner dikumpulkan dalam satu periode penelitian atau tanggal tertentu. Selain itu pengumpulan data penelitian tidak dibedakan antara yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti, dan melalui *contact person*. Oleh karena beberapa hal tersebut, menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Selain itu dalam penelitian ini menggunakan kuesioner adaptasi, dan tidak dilakukan *pre-test* atas kuesioner tersebut, sehingga ada kemungkinan terdapat beberapa pertanyaan yang tidak dimengerti responden dan tidak dapat dijelaskan langsung oleh peneliti karena tidak semua pengambilan data dilakukan oleh peneliti.

Untuk mengatasi keterbatasan, maka dalam penelitian ini menggunakan *contact person* yang berada di tiap-tiap universitas sampel. Selanjutnya bila setelah diteliti ada jawaban yang kurang lengkap, maka *contact person* diminta untuk menanyakan kembali kepada responden tersebut. *Contact person* dapat menjelaskan kepada responden apabila ada pertanyaan yang kurang jelas kepada responden. Dalam penelitian selanjutnya, dapat dilakukan uji *non-response bias*, agar dapat dilihat perbedaan karakteristik jawaban dari kelompok responden yang mengembalikan kuesioner hingga batas akhir yang ditetapkan dengan yang terlambat, demikian pula antara yang diberikan langsung ataupun melalui *contact person*. Dalam penelitian yang akan datang, sebaiknya dilakukan *pre-test* atas kuesioner, meskipun kuesioner tersebut diadaptasi dari penelitian terdahulu. Cara ini dilakukan supaya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat dimengerti oleh responden, serta bisa dilakukan perbaikan apabila ada pertanyaan yang kurang dimengerti oleh responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ameen, Elsie C., Chynthia Jackson, W.R Pasewark, and J.R Strawser. "An Empirical Investigation of The Antecedents And Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountants." *Issues in Accounting Education* 10, No.1 (1995): 65–82
- Aranya, N., J. Pollock, and J. Armenic. "An Examination of Professional Commitment In Public Accounting." *Accounting Organization & Society* 6, No. 4 (1981): 271–280.

- Ashford, S. J., C. Lee, and P. Bobko. "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test." *Academy of Management Journal* 32, No.4 (1989): 803-829.
- Bamber, M.E, and Iyer V. "Big 5 Auditor's Professional and Organizational Identification." *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 21, No. 2(2000).
- Brief, A.P, and H. Weiss. "Organizational Behavior: Affect in the Workplace". *Annual Review of Psychology* (May 2002): 291-300.
- Brayfield, J.A., and C.J. Cowton. "Putting Meta-Analysis to Work: Accountants' Organizational-Professional Conflict." *Journal of Business Ethics* 24, (2000): 343-353.
- Davis, Keith, and John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi* Jilid 1 edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1989.
- Dongoran, Johnson. "Komitmen Organisasi: Dua Sisi Sebuah Koin." *Dian Ekonomi* VII, No. 1(2001): 35-36.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Greenhalgh L., and Z. "Rosenblatt Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity." *Academy of Management Review* 9, (1984): 438-448.
- Haryono, Ery. "Pengaruh Faktor Anteseden (*Job Insecurity* dan *Mentoring*) Melalui Kinerja, Konflik Peran, dan Komitmen Organisasional (Sebagai Variabel *Intervening*) Terhadap Keinginan Pindah Auditor". Skripsi Program S1, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana (tidak dipublikasikan), 2006.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. *Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Irawati, Rina. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara: Studi pada Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta di Kotamadya Malang". *Jurnal Akuntansi Bisnis Manajemen* 11, No. 2 (2004): 120-141.
- Iriana, Prapti. Lilis Wijayanti dan Inon Listyorini. "Pengaruh Faktor *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Akuntan Pendidik." *KOMPAK*, No. 11(Mei-Agustus 2004): 284-296.
- Kalbers, L.P. and T.J Fogarty. "Professionalism and Its Consequences: A Study of Professionals in Organizations: A Study of Internal Auditors." *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 14, (1995): 64-86.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi 10<sup>th</sup>*. Yogyakarta: Andi, 1995.
- Meyer, Jhon P., Natalie J. Allen, and Catherine A. Smith.. "Commitment to Organizations and Occupations: Extensions and Test of A Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology* 78, No. 4 (1993): 538-551.

- Pasewark, W.R. and J.R. Strawser. 1996. "The Determinants and Outcomes Associated With *Job Insecurity* in a Professional Accounting Environment." *Behavioral Research in Accounting* 8, (1996): 91–113.
- Ratnawati, Vince dan I.W Kusuma. "Pengaruh *Job Insecurity*, Faktor Anteseden, dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 5, No. 3 (September 2002): 277–290.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo, 1995.
- Supramono dan Intiyas Utami. *Desain Proposal Penelitian Studi Akuntansi dan Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004.
- Suwandi dan Nur Indriantoro. "Pengujian Model *Turnover* Pasewark dan Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik." *Jurna' Riset Akuntansi Indonesia* 2, No. 2 (Juli 1999): 173–195.
- Shafer, W.E. "Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict and Related Conflict and Work Outcomes." *Accounting, Auditing & Auditability Journal* 15, No.1 (2002): 46-67.
- Toly, Agus Arianto. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* 3, No. 2 (2001): 102–105.
- Vandenberg and Lance. "Examining The Casual Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment." *Journal of Business Ethics* 6, (1992): 111-122
- Utami, Intiyas, Muchamad Syafruddin, dan Sri Handayani. "Pengaruh Tekanan Etis Terhadap Konflik Organisasional Profesional dan Workoutcomes." Simposium Nasional Akuntansi 9, Padang, 2006, pp. 1–29.

## LAMPIRAN TABEL

**Tabel 10**  
**Kuesioner *Job Insecurity***

No	Pertanyaan	Nilai						
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi organisasi dan bagi diri saya khususnya	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya sangat takut jika pekerjaan yang saya lakukan terdapat banyak kesalahan yang saya perbuat.	1	2	3	4	5	6	7
3	Kesalahan yang saya lakukan mempengaruhi pekerjaan yang saya lakukan berikutnya dan mempengaruhi masa depan pekerjaan dan karir saya.	1	2	3	4	5	6	7
4	Biasanya tingkat kesalahan dan kerugian yang saya lakukan memungkinkan saya dikeluarkan dari pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6	7

5	Saya tidak selalu mengantisipasi tiap kesalahan yang saya lakukan, sehingga kesalahan yang saya perbuat tidak mengancam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6	7
6	Saya melanggar aturan dan kebijakan di perguruan tinggi tempat saya bekerja untuk menutupi kesalahan yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6	7
7	Saya tidak berbuat sesuatu untuk mengatasi ancaman yang tingkat kesalahan dan pelanggaran yang saya lakukan atau alami.	1	2	3	4	5	6	7

Sumber: Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Haryono (2005)

**Tabel 11**  
**Kuesioner Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Nilai						
1	Rekan-rekan saya, umumnya lebih tertarik terhadap pekerjaan mereka, dibandingkan dengan yang saya rasakan.	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya sesungguhnya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang.	1	2	3	4	5	6	7
3	Pada dasarnya saya tidak menyukai pekerjaan saya sekarang.	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya merasa lebih beruntung dibandingkan rekan-rekan saya atas pekerjaan yang saya peroleh sekarang.	1	2	3	4	5	6	7
5	Hampir setiap hari saya antusias terhadap pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6	7
6	Saya lebih menyukai pekerjaan saya, dibandingkan dengan rata-rata teman sekerja saya.	1	2	3	4	5	6	7
7	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6	7

Sumber: Brayfield dan Rothe (1951) dalam Utami et al. (2006)

**Tabel 12**  
**Kuesioner Komitmen Organisasional**

No	Pertanyaan	Nilai						
1	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perguruan tinggi tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya tidak merasakan ada ikatan emosional yang kuat dengan perguruan tinggi tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
3	Perguruan tinggi tempat saya bekerja ini memberi jasa yang besar bagi hidup dan karya saya.	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga besar perguruan tinggi tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya sesungguhnya merasakan bahwa masalah yang dihadapi perguruan tinggi tempat saya bekerja adalah masalah saya juga.	1	2	3	4	5	6	7
6	Saya dengan mudah menjadi terikat dengan perguruan tinggi lain, sebagaimana saya terikat dengan perguruan tinggi tempat saya bekerja sekarang.	1	2	3	4	5	6	7
7	Saya ingin sungguh-sungguh berusaha melakukan yang terbaik, dalam upaya untuk mencapai tujuan perguruan tinggi tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5	6	7

Sumber: Meyer dan Allen (1981) dalam Utami et al. (2006)

**Tabel 13**  
**Kuesioner Keinginan Berpindah Kerja**

No	Pertanyaan	Nilai						
1	Saya tidak pernah puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya saat ini sedang mencari pekerjaan lain yang cocok dengan kepribadian dan sifat saya.	1	2	3	4	5	6	7
3	Saya tidak pernah menyukai pekerjaan ini.	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya tidak cocok dengan budaya kerja di perguruan tinggi ini.	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya tidak pernah merasa nyaman berada di kantor dalam bekerja	1	2	3	4	5	6	7
6	Saya sedang mencari pekerjaan lain yang menawarkan gaji dan fasilitas yang lebih memuaskan dari perguruan tinggi ini.	1	2	3	4	5	6	7
7	Saya selalu merasa bosan mengerjakan pekerjaan saya dan ingin mencari pekerjaan lain.	1	2	3	4	5	6	7
8	Saya merasa yang saya lakukan tidak mendapatkan perhatian dari rekan kerja.	1	2	3	4	5	6	7
9	Menurut saya pembagian tugas atau pekerjaan sudah merata.	1	2	3	4	5	6	7
10	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain.	1	2	3	4	5	6	7
11	Saya sering mendapatkan tawaran kerja yang menurut saya sangat menguntungkan saya.	1	2	3	4	5	6	7

Sumber: Kalber dan Forgarty (1995) dalam Haryono (2005)

