

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *INTENTION TO TURNOVER* PADA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM KERINCI (STIE SAK)

Oleh: Poni Yanita SE dan Erni Masdupi

ABSTRACT

The research is proposed to test the influence of compensation, organization commitment and job insecurity to intention to turnover lecture High School of Economics Sakti Alam Kerinci. The population in this research were lecture High School of Economics Sakti Alam Kerinci. Furthermore, by using the formula Slovin, then elected a sample size of 55 lecture STIE SAK with sample technique is used namely Simple Random Sampling. The data which namely primer data and skunder data used in this research. For analyzing data by using path analysis and research hypothesis by using testing t with SPSS version 20 is used to analyze the data. The analyze result shows that the compensation to cause the positive and significant organization commitment and job insecurity has no contribution to organization commitment. The analyze result also shows that the compensation, organization commitment to cause the negative and significant to intention to turnover and job insecurity to cause the positive and significant to intention to turnover.

Keywords : Compensation, Organization Commitment, Job Insecurity, Intention To Turnover

LATAR BELAKANG

Kinerja suatu organisasi /perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki organisasi/perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*intention to turnover*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Intention to turnover (keinginan pindah kerja) adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar (Mutiara, 2004:91). *Turnover* atau pergantian tenaga kerja, yang merupakan wujud nyata dari *intention to turnover* bisa menjadi masalah yang serius bagi perusahaan atau organisasi yang ditinggalkan, khususnya bila yang keluar itu adalah tenaga

yang cakap punya keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau pekerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan apabila orang tersebut keluar.

Intention to turnover harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. *Intention to turnover* karyawan di pengaruhi berbagai faktor salah satunya kompensasi, komitmen organisasi dan *job insecurity*.

Sebagai salah satu Sekolah Tinggi yang ada di Kabupaten Kerinci dan Kota Sungaipenuh, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci mempunyai visi "Menciptakan sarjana yang berkualitas". Hal ini sesuai dengan tuntutan terhadap dunia

pendidikan, terutama perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan. Untuk pencapaian visi tersebut maka STIE Sakti Alam Kerinci memiliki beberapa misi dan tujuan yang akan menggerakkan SDM yang ada di organisasi tersebut.

Dalam merekrut dosen di STIE SAK berdasarkan kualitas dan keahlian yang dimiliki. Perekrutan karyawan dan dosen tidak menggunakan kontrak kerja atau keterikatan lainnya. Lemahnya sistem perekrutan dosen ini mengakibatkan kecenderungan terjadinya perpindahan atau keluarnya dosen pada STIE SAK. Peningkatan jumlah dosen yang keluar setiap tahunnya menggambarkan bahwa tingginya tingkat intensi turnover pada STIE SAK. Hal ini diperkuat dari data *turnover* dosen STIE SAK.

Tabel 1.1
Data Rata – rata *Turnover* Dosen Tetap STIE SAK

Tahun	Out	%
2010	4	11,4
2011	42	16,7
2012	51	19,6
2013	63	22,2

Sumber : Data STIE SAK 2010-2013

Dari data dari tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah dosen tetap yang keluar tahun 2010 sampai 2013 meningkat. Pada tahun 2010 jumlah dosen yang keluar yaitu sebesar 11,4% dan pada tahun 2011 meningkat menjadi 16,7%. Pada tahun 2012 jumlah dosen yang keluar meningkat sebesar 19,6% dan pada tahun 2013 peningkatan jumlah dosen yang keluar menjadi 22,2%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah dalam dosen yang keluar menggambarkan adanya indikasi *intention to turnover* di STIE SAK. Terjadinya *intention to turnover* ini merugikan STIE SAK terutama kerugian pada biaya perekrutan dan juga kehilangan dosen yang potensial dalam mengajar merasa

tidak puas dan berpikiran untuk keluar dari STIE SAK.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Sejuahmana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci? (2) Sejuahmana pengaruh kompensasi terhadap *intention to turnover* pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci? (3) Sejuahmana pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to turnover* pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci? (4) Sejuahmana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci? (5) Sejuahmana pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to turnover* pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci?

KAJIAN TEORI

Panggabean (2004 : 91) mendefinisikan *intention to turnover* adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar. Artinya karyawan tersebut memang berkeinginan meninggalkan pekerjaan dari perusahaan itu dengan sengaja. Menurut Sinem & Baris (2011:4) mendefinisikan *intention to turnover* sebagai sikap perilaku seseorang untuk menarik diri dari organisasi, sedangkan turnover dianggap sebagai pemisahan yang sebenarnya dari organisasi.

Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Menurut Handoyo (2001:121) faktor-faktor tersebut diantaranya adalah : (1) Lingkungan kerja (2) Komitmen organisasi dari karyawan (3) Kepercayaan terhadap organisasi (4) *Job insecurity*

Menurut Ramlall (2003:63), pertimbangan intensi karyawan untuk pindah kerja ditentukan oleh faktor: 1) kompensasi dan 2) pengembangan karir. Studi Herpen et al. (2002 : 91) menyatakan desain dan implementasi kompensasi dapat mempengaruhi *intention to turnover*.

Menurut Mangkunegara (2007:83) bahwa :”Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”. Menurut Hariandja (2005:244) mengemukakan bahwa : ”Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Kajian terhadap hubungan antara kompensasi dengan *intention to turnover* telah dilakukan oleh Ologunde et al. (2003 : 31). Mengungkap bahwa penerapan sistem kompensasi yang fair dan layak akan mencegah terjadinya *intention to turnover*. Tidak terpenuhinya kompensasi menjadi pemicu terjadinya *voluntary turnover*. Zeffane (2003:37) menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan. Seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan loyalitas yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut, loyalitas mereka pun meningkat (dalam Luthans (2005:73)

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada

kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009 :23). Menurut (Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Mobley (2001 : 77) komitmen organisasional diartikan yaitu adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi.

Smithson dan Lewis (2000:12) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* .

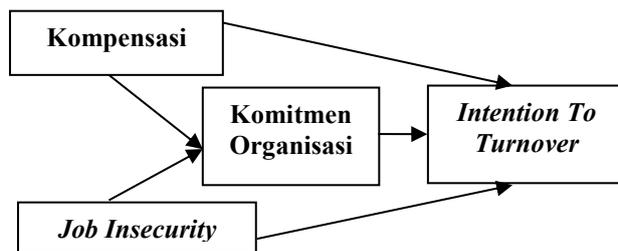
Ashford et al (2001,p803-829) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan, membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi. Karyawan tersebut mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan organisasi, yang dapat diwujudkan dalam keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata meninggalkan organisasi.

Individu yang mengalami tekanan job insecurity memiliki alasan yang

cukup rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya Greenhalgh dan Rosenblat (2002, p 438-448). Karyawan yang mengalami atau tidak mendapat rekanan, diduga bereaksi terhadap pengaruh insecurity dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Analisis Jalur

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

(1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.

(2) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to turnover* pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

(3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to turnover* pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.

(4) *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. (5) *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to turnover* pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.

METODE PENELITIAN

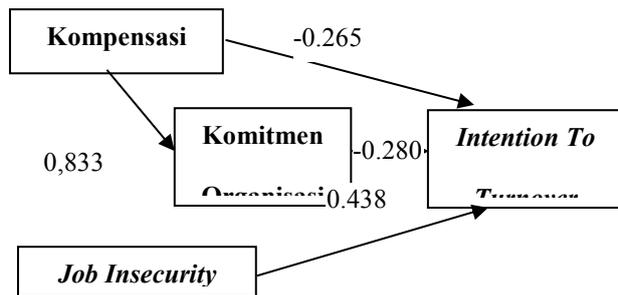
Penelitian yang penulis lakukan termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen STIE Sakti Alam Kerinci yang saat ini berjumlah 63 orang. Namun demikian penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi itu”. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. Dengan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel 55 responden. Jenis dan sumber data dalam penelitian in menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui kuisisioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner denga skala likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas dan reabilitas dan semua teruji valid. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi $\alpha = 0.05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi

normal. Kemudian dari uji homogenitas diperoleh bahwa varian data masing masing variabel homogen. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis jalur. Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Hasil Analisi Jalur

Uraian hasil pengolahan data diatas dapat diringkas sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Rekapitulasi Pengaruh Variabel Endogen terhadap Variabel Eksogen

No	Keterangan	%	%
1	Pengaruh kompensasi (X ₁) terhadap <i>intention to turnover</i> (Y) secara langsung	7	
2	Pengaruh kompensasi (X ₁) terhadap <i>intention to turnover</i> (Y) melalui komitmen organisasi (X ₂)	6,2	
	Total Pengaruh X₁ terhadap Y		13,2
3	Pengaruh komitmen organisasi (X ₂) terhadap <i>intention to turnover</i> (Y) secara langsung	7,8	
	Total Pengaruh X₂ terhadap Y		7,8
4	Pengaruh <i>job insecurity</i> (X ₃) terhadap <i>intention to turnover</i> (Y) secara langsung	19,2	
	Total Pengaruh X₃ terhadap Y		19,2
	Total		40,2
	Pengaruh variabel lain		59,8
	Total		100

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Komitmen Organisasi (X₂)

Hasil analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan

adanya pengaruh yang positif dan signifikan, dimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 69,4%. Artinya jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka komitmen organisasi juga akan meningkat pada STIE-SAK dan demikian juga sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka komitmen organisasi juga akan menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi pada dosen STIE-SAK.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa kompensasi yang di STIE-SAK masih rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden sebesar 72,6% yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial masih rendah dan belum memuaskan dosen STIE-SAK. Hal ini tentu saja berpengaruh pada komitmen organisasi pada dosen STIE-SAK karena kompensasi tidak sesuai dengan tanggung jawab dan jenjang pendidikan sehingga dosen menjadi tidak loyal dan menyebabkan komitmen organisasi menjadi rendah.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Luthans (2006) bahwa terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan loyalitas yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut, loyalitas mereka pun meningkat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Djati dan Khusaini (2003) ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu upaya untuk mewujudkan

komitmen yang kuat terhadap organisasi adalah menyediakan kompensasi yang layak bagi anggotanya, disamping kondisi ekstrinsik lainnya. Individu-individu yang tidak terpuaskan akan kompensasi, memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan pada organisasi yang lebih mampu memenuhi harapan pribadi individu. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga merugikan kepada diri individu yang keluar dari organisasi karena harus memulai karir awal di organisasi yang baru.

Jadi jika STIE-SAK akan meningkatkan komitmen organisasinya maka harus meningkatkan kompensasi bagi dosen, karena jika tidak maka komitmen organisasi semakin menurun dan akan menyebabkan dosen akan keluar dari STIE-SAK.

2. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap *Intention To Turnover* (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap *intention to turnover* menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan, dimana pengaruh kompensasi terhadap *intention to turnover* adalah sebesar 7%. Artinya jika kompensasi meningkat maka *intention to turnover* akan menurun dan begitu juga sebaliknya jika kompensasi menurun maka akan *intention to turnover* akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan variabel yang penting dalam menurunkan tingkat *intention to turnover* pada dosen STIE-SAK.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa kompensasi yang di STIE-SAK masih rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden sebesar 72,6% yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial masih rendah dan belum memuaskan dosen STIE-SAK. Kompensasi yang rendah ini menyebabkan dosen ingin keluar dari STIE-SAK dan mencari

pekerjaan dengan gaji yang lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan para dosen.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Ologunde et al. (2003) yang mengungkapkan bahwa penerapan sistem kompensasi yang fair dan layak akan mencegah terjadinya *intention to turnover*. Zeffane (2005) juga menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan, seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arofat Sulton (2010) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *intention to turnover* karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika ingin mempertahankan karyawannya maka organisasi hendaknya meningkatkan kompensasi bagi karyawan karena kompensasi sangat berpengaruh terhadap keinginan keluarnya karyawan. Pada STIE-SAK kompensasi yang menentukan bertahan atau tidaknya dosen. Jika STIE-SAK ingin mempertahankan dosennya maka kompensasi harus ditingkatkan sehingga dosen STIE-SAK tetap bertahan dan betah bekerja di STIE-SAK.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap *Intention To Turnover* (Y) Melalui Komitmen Organisasi (X_2)

Hasil analisis jalur pengaruh kompensasi melalui komitmen organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *intention to turnover*. Dimana pengaruh kompensasi terhadap *intention to turnover* melalui komitmen organisasi adalah sebesar 6,2%. Artinya semakin tinggi kompensasi akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi dan kemudian akan menyebabkan rendahnya *intention to turnover* dan begitu juga sebaliknya jika kompensasi semakin rendah akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dan kemudian akan menyebabkan tingginya *intention to turnover*. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen

organisasi sebagai variabel *intervening* pada kompensasi terhadap *intention to turnover* pada dosen STIE-SAK.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi pada dosen STIE-SAK masih rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden sebesar 72,6% yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,63 pada kompensasi dan tingkat pencapaian responden sebesar 68,93% yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,45 pada komitmen organisasi. Kompensasi dan komitmen organisasi yang rendah ini tentu saja akan menyebabkan tingginya *intention to turnover* pada STIE-SAK.

Hal ini sejalan dengan teori Hersusdadikawati (2005:91) yang menyatakan bahwa insiatif atas kebijakan pembayaran gaji, implisit, organisasi menganggap bonus berpengaruh terhadap komitmen organisasi kemudian berpengaruh terhadap niat untuk pindah kerja (*intention to turnover*). Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arofat Sulton (2010) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang dominan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi karyawan terhadap *intention to turnover*.

Oleh karena itu jika STIE-SAK ingin mempertahankan dosennya maka kompensasi harus ditingkatkan sehingga komitmen organisasi juga akan meningkat. Kompensasi yang tinggi dengan pemberian honor yang sesuai akan membuat dosen merasa terikat dengan organisasi, berkerja dengan sungguh-sungguh dan memiliki loyalitas yang tinggi pada STIE-SAK sehingga dosen akan bertahan untuk tetap bekerja pada STIE-SAK.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) terhadap *Intention To Turnover* (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to turnover* menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan, dimana pengaruh komitmen

organisasi terhadap *intention to turnover* adalah sebesar 7,8 %. Artinya jika komitmen organisasi meningkat maka *intention to turnover* akan menurun dan begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka *intention to turnover* juga akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang penting dalam menurunkan tingkat *intention to turnover* pada dosen STIE-SAK.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa komitmen organisasi di STIE-SAK masih rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden sebesar 68,93% yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,45. Hal ini menunjukkan bahwa dosen belum memiliki rasa keterikatan dan loyalitas yang tinggi di STIE-SAK. Komitmen organisasi yang rendah ini menyebabkan dosen ingin keluar dari STIE-SAK dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan para dosen.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Lum et al (2001) yang menyimpulkan bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan intensi keluar yang semakin rendah. Mobley (2001) juga yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intention to turnover*). Grant et al. (2001) dalam penelitiannya menemukan hubungan negatif antara komitmen organisasional dan keinginan untuk berpindah. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hatmanutomo (2009) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to turnover*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk

mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi. Oleh karena itu jika ingin mempertahankan dosennya maka komitmen organisasi harus ditingkatkan sehingga dosen STIE-SAK merasa terikat dan memiliki loyalitas yang tinggi dan tidak berniat untuk keluar dari STIE-SAK.

5. Pengaruh *Job Insecurity* (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (X_2)

Hasil analisis jalur pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa *job insecurity* merupakan variabel yang tidak berarti dalam meningkatkan komitmen organisasi pada dosen STIE-SAK.

Berdasarkan hasil penelitian *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai sig. sebesar 0.403, nilai sig. lebih besar dari alpha 0.05 ($0.403 > 0.05$) atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-0.843 > -1.673$). Hasil ini diduga dipengaruhi oleh adanya perbedaan persepsi mengenai *job insecurity* pada dosen STIE-SAK.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan pendapat Ashford et al (2001) 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. Namun hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Wening (2005) yang menunjukkan bahwa secara signifikan dan positif *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh *Job Insecurity* (X_3) terhadap *Intention To Turnover* (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to turnover* menunjukkan adanya pengaruh positif dan

signifikan, dimana pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to turnover* adalah sebesar 19,2 %. Artinya jika *job insecurity* meningkat maka *intention to turnover* akan meningkat dan begitu juga sebaliknya jika *job insecurity* menurun maka *intention to turnover* juga akan menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa *job insecurity* merupakan variabel yang penting terhadap *intention to turnover* pada dosen STIE-SAK.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa *job insecurity* di STIE-SAK cukup tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden sebesar 75,6% yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa dosen memiliki rasa ketidak amanan dalam pekerjaan yang cukup tinggi di STIE-SAK. *Job insecurity* yang tinggi ini menyebabkan dosen ingin keluar dari STIE-SAK dan mencari pekerjaan yang membuat dosen lebih tarasa aman dan nyaman dalam berkerja.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Greenhalgh dan Rosenblat (2002) bahwa individu yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan yang cukup rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya. Pendapat ini juga didukung oleh Arnold dan Fieldman (2002) yang menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif dengan keinginan karyawan untuk pindah kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hatmanutomo (2009) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif secara langsung terhadap *intention to*

turnover. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya pengaruh searah antara *job insecurity* dan *intention to turnover*. Artinya kenaikan nilai *job insecurity* akan menaikkan level *intention to turnover*. Semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin tinggi intense (niat / keinginan) untuk keluar dari pekerjaan.

Oleh karena itu jika ingin mempertahankan dosennya maka STIE-SAK harus menciptakan rasa aman dan nyaman bagi dosen dalam bekerja sehingga dosen dapat terhindar dari rasa kecemasan dan *tingkat ancaman yang tinggi* akan *terhadap aspek pekerjaan dan seluruh pekerjaannya*.

7. Pengaruh *Job Insecurity* (X_3) terhadap *Intention To Turnover* (Y) melalui *Komitmen Organisasi* (X_2)

Hasil analisis jalur pengaruh *job insecurity* melalui *komitmen organisasi* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *intention to turnover*. Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *komitmen organisasi* karena nilai sig. sebesar 0.403 lebih besar dari alpha 0.05 ($0.403 > 0.05$) atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ($-0.843 > -1.673$). Dengan demikian *komitmen organisasi* tidak berperan sebagai variabel *intervening* pada *job insecurity* terhadap *intention to turnover* di STIE- SAK.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian Pasewark dan Strawser (2001) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* mempengaruhi keinginan berpindah kerja secara tidak langsung melalui *komitmen organisasional*. Hasil penelitian juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hatmanutomo (2009) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover*

intention dengan dimediasi oleh *komitmen organisasi*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel terdapat pengaruh yang signifikan antara *kompensasi*, *komitmen organisasi* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. *Kompensasi* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut : (1) Hendaknya organisasi dalam menurunkan tingkat *turnover intention* menitikberatkan dengan meningkatkan *kompensasi*, meningkatkan *komitmen organisasi* dan menurunkan tingkat *job insecurity*. (2) Menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, karena dengan semakin rendahnya *turnover intention* maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

Arofat, Sulton. 2010. *Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Samudera Indonesia, Tbk Cabang Kota Surabaya*. Skripsi Universitas Airlangga.

- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 2001. "Content, Causes, and Consequences of *Job insecurity*: A Theory Based Measure and Substantive Test". *Academy of Management Journal*. 32 (4): 803-829.
- Djati Panca S, dan M. Khusaini. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.5 No 1. Maret 2003: 25-41.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 2002. *Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*. Vol. 9, Iss. 3; p. 438-448.
- Handoyo S. 2001. Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Medi Psikologi* 3: 61 74. Surabaya. Fakultas Psikologi Airlangga.
- Hariandja, Marihot. T. E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. PT. Prehallindo,
- Harsusdadikawati, Endang. 2005. Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol 2 No.1 Januari*. Universitas Diponegoro
- Herpen, Marco; Praag, Mirjan and Cools, Kees. 2002. *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation and Empirical Study*. Conference of The Performance Measurement Association in Boston.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reidh, F. dan Sirola, W. 2005. Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 19:305-320.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. 10th Edition. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mobley, R. Keith. 2001. *An Introduction to Predictive Maintenance*. USA: Elsevier.
- Nur Hatmanutomo. 2009. *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret.
- Nur Wening. 2005. Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Journal Kinerja, Volume 9, No.2*.
- Ologunde, A.O.; Asaolu, T.O.; Elumilade, David Oladapo. 2003. *Labor Turnover Among University Teachers in Southwestern Nigeria-Issue, Solution and Lesson*.
- Panggabean, Mutiara. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. 2001. *The Determinants and Outcomes*

Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. Behavioral Research in Accounting. Vol. 8; p 91-113.

Ramlall, S. 2003. Managing employee retention as a strategy for increasing organizational competitiveness. Organizational Application. *Applied H.R.M. Research.* 8 (2) : 63-72.

Sinem & Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing.* Vol. 1, No. 3.

Smithson, Janet, Suzan Lewis. 2000. *Is job insecurity changing the psychological contract? Personnel Review* ,29(6):1-15.

Soekidjan, Soegiarto, Sp. KJ. 2009. *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita.* Dibuka pada:www.kesad.mil.id/category/berita/ditkesad

Zeffane, Rachid M. 2003. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower.* Vol. 15 No. 9/10, pp. 22-37.