

**ANALISIS VARIABEL-VARIABEL PREDICTORS JOB INSECURITY
TERHADAP TURNOVER INTENTIONS
(Studi Empiris Pada Dosen Fakultas Ekonomi PTS)**

Soni Agus Irwandi
Dosen STIE IEU Yogyakarta

Abstract

This research will reassess influence of acceleration variable job insecurity and its influence to the turnover intentions, with research model's Irwandi & Ghozali (2002) it is extend of Ashford. (1989) model with job insecurity instrument from Ameen et al., (1995). Data is collected from respondent answered from the questioner, the amount of 123 (26%) respondents. The mention respondents are the lecturer of economy faculty from various private universities in Yogyakarta, Solo, Semarang, Surabaya and Malang. Then this data to be analyze by using Structural Equation Model (SEM), supporting by AMOS 4.05 and SPSS 11.0 programs. This research for answered the hypothesis statement that shows the influence of some Predictors variable to Job Insecurity and indicate direct influence of job insecurity to turnover intentions. This research gets an individual perception and negative effect on job insecurity that caused turnover intentions attitude. The large of alternative job opportunity is indicated in this research.

Keywords: Turnover Intentions, Job Insecurity, Predictors Job Insecurity.

LATAR BELAKANG MASALAH

Perubahan lingkungan organisasi berdampak pada sumber *competitiveness*, tidak terkecuali terhadap fungsi SDM yaitu berkenaan dengan penerapan strategi pengelolaan SDM yang bertujuan agar tidak kehilangan arah dan lepas dari kebutuhan jangka panjang. Peran dan fungsi SDM pada organisasi tidak lagi sekedar transaksional, karyawan hanya sekedar memberikan waktunya untuk memperoleh imbalan finansial bukan kontribusinya pada pencapaian sasaran bisnis tidak lebih. Untuk jangka panjang, organisasi akan sulit mengikut sertakan peran karyawan, kecuali jika karyawan merasa *committed* dan berkontribusi pada organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola nilai ekonomis SDM yang dimilikinya (Gilbert 1970; Weiss. 1972).

Menurut Lee dan Mowday. (1987) *turnover* dapat terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri atau akibat lain seperti pemutusan hubungan kerja. Keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah salah satu bentuk reaksi penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, orang akan keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain, dengan alasan *reward*, keadilan (*equity*) dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi di dalam organisasi.

Judge. (1993) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *dysfunctional*. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*). Teori hirarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow (1943b) dalam Miner (1979), menyatakan kebutuhan akan rasa aman (*safety and security*) merupakan kebutuhan dasar

bagi setiap individu. Setiap individu akan berusaha memenuhi kebutuhan itu sesuai menurut persepsinya.

Penelitian Greenhalgh dan Rosenblatt. (1984) berhasil merumuskan secara teoritis variabel *job insecurity* sebagai variabel yang menggambarkan kebutuhan akan rasa aman pada lingkungan kerja. Ashford et. al., (1989), mengidentifikasi bahwa terbentuknya *job insecurity* disebabkan antara lain karena perbedaan persepsi dan kepribadian masing-masing individu, persepsi dan kepribadian merupakan teori dasar konstruk bagi variabel pemicu (*Predictors*) *job insecurity*, variabel tersebut adalah *role conflict*, *role ambiguity*, *locus of control* dan *organizational changes*.

Di Indonesia hasil penelitian yang dilakukan Suwandi dan Indriantoro (1999); Wayan. (2000) pada lingkungan staf akuntan publik dan internal auditor, mendukung hasil temuan penelitian Ashford. et al., (1989).

Salah satu keterbatasan penelitian terdahulu adalah masih inkonsistennya hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh *Predictors job insecurity* terhadap *job insecurity*. Penelitian Ameen et al (1995), Pasewark dan Strawser (1996), menunjukkan pengaruh positif *role conflict* terhadap *job insecurity*. Penelitian Ashford et. al., (1989) dan Ameen et al., (1995) menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *job insecurity*, sedangkan penelitian Pasewark dan Strawser. (1996), menolak hasil kedua penelitian tersebut. Hasil penelitian Ashford et al.,(1989) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*.. Selanjutnya penelitian Ashford et al.,(1989) *organizational changes* berpengaruh positif terhadap *job insecurity*.

Penelitian ini menguji ulang pengaruh variabel *Predictors job insecurity* dan *job insecurity* membentuk *turnover intentions*. Model penelitian ini menggunakan pendekatan model Ashford et al.,(1989), dengan instrumen *job insecurity* hasil modifikasi Ameen et al., (1996) untuk lingkungan dosen fakultas ekonomi. Alasan pemilihan model tersebut karena monumental bagi penelitian-penelitian *job insecurity* pada lingkungan akademis. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah menganalisa apakah variabel *Predictors (role conflict, role ambiguity, locus of control, organizational change)*, berpengaruh terhadap *job insecurity*, apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions*

TELAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

Persepsi

Gibson et al.,(1995) mendefinisikan persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran dalam suatu pengalaman psikologis. Teori ini termasuk dalam teori psikologi individu, perbedaan persepsi masing-masing individu mengenai situasi kerja akan berpengaruh pada produktivitas.

Persepsi atas baik atau buruknya suatu pekerjaan merupakan penafsiran subyektif dari individu tersebut (Jewell dan Siegal 1990). Keberhasilan manajemen dalam mengelola, merencanakan dan mengorganisasi kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien, menjadi tidak berarti ketika terjadi perbedaan persepsi para karyawan terhadap *reward* yang adil atas pekerjaan mereka. Penilaian kinerja dan kondisi kerja yang memadai tidak menjamin kesamaan persepsi cara pandang dan tidak dapat menjamin penafsiran yang menguntungkan dari para karyawan atas kondisi kerja mereka. Oleh karena itu pihak manajemen perlu menilai cara karyawan tersebut mempersepsikan pekerjaan.

Sikap (*Attitude*)

Sikap menurut Fishbein dan Ajzen.(1975), adalah sebagai berikut, (1) sikap dapat dipelajari (2) sikap mendefinisikan predisposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia. (3) sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antar pribadi kita dan identifikasi dengan orang lain. (4) sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian. Beberapa sikap selalu berulang dan bertahan seperti variabel psikologi, sikap adalah subyek perubahan.

Seringkali perubahan sikap memang diinginkan oleh pihak manajemen guna mendukung tujuan organisasi yaitu tersedianya informasi dengan mudah, rasa takut digunakan sebagai peringatan dan tekanan, menyelaraskan ketidakharmonisan antara sikap dan perilaku, menggunakan pengaruh dari rekan sekerja, dan pendekatan kerjasama.(Luthans, 1998). Pemahaman terhadap perubahan sikap karyawan akan membantu pihak manajemen dalam memprediksi perilaku kerja dan mengantisipasi sikap negatif yang dapat menghambat kinerja. Bagi karyawan pemahaman terhadap sikap dapat menolong mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Predictors Job Insecurity.

Temuan Ashford et al.,(1989) mengidentifikasi empat variabel *Predictors* penyebab timbulnya *job insecurity*. Variabel tersebut adalah *role conflict*, *role ambiguity*, *locus of control*, *organizational change*. Penyimpangan yang terjadi pada empat variabel tersebut dapat menghambat efisiensi dan efektifitas pengelolaan organisasi.

1. *Role Conflict* (*Konflik Peran*)

Konflik peran terjadi jika seseorang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan atau ketika sebuah posisi tunggal memiliki harapan potensial yang saling bertentangan. Setiap peran mengacu pada sebuah identitas yang mendefinisikan siapa mereka dan bagaimana mereka harus bertindak dalam situasi tertentu (Siegel dan Marconi 1989).

Mekanisme pengendalian tugas berdasarkan pada diri sendiri (*self-control*) kemungkinan akan berbenturan dengan mekanisme pengendalian organisasi yang dikembangkan oleh manajemen. Konflik peran berhubungan dengan adanya dua tuntutan yang saling bertentangan. Rizzo et al., (1970).

Akuntan pendidik sebagai profesional mempunyai struktur kerja yang baku, jika terjadi gangguan terhadap koordinasi arus kerja dan informasi tentang kemajuan tugas, kurang kewenangan dalam mengambil keputusan, akan menyebabkan timbulnya *role conflict* Gibson et al.,(1995); Robbins. (1996), dan Luthans. (1998).. Bamber et al., (1989) menemukan bahwa konflik peran yang timbul akan meningkatkan kecemasan dalam menjalankan tugas dan memenuhi kewajiban dengan baik. Kelalaian organisasi dalam memenuhi kewajiban dapat meningkatkan rasa *job insecurity*. maka hipotesis yang akan diturunkan adalah sebagai berikut

H1 : *Role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*.

2. *Role Ambiguity* (*Ketidak jelasan Peran*)

Role ambiguity disebabkan karena banyaknya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu dalam tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya. *Role ambiguity* tersebut dapat dieliminir antara lain dengan (1) memperkirakan hasil (*outcomes*) atau tanggapan yang timbul dari suatu tindakan perilaku. (2) adanya kejelasan terhadap syarat-syarat perilaku dapat membantu menjadi pedoman perilaku (Rizzo, et al., 1970; dalam Sawyer. 1992). Bamber et

al., (1989) menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan *role ambiguity* meliputi koordinasi arus kerja, pelanggaran dalam rantai komando, deskripsi jabatan, dan kecukupan arus komunikasi.

Role ambiguity dapat terjadi di perguruan tinggi jika organisasi tersebut mengalami perubahan struktur dan perubahan peraturan kepegawaian, yang menyebabkan timbulnya masalah-masalah seperti tuntutan dan tekanan atas pekerjaan yang lebih baik (Ameen et al., 1995). Hal ini dapat menyebabkan timbulnya *role ambiguity* dan akhirnya akan menimbulkan *job insecurity*. hipotesis dinyatakan.

H2 : *Role ambiguity* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*

3. *Locus of Control (Letak Kendali Diri)*

Locus of control mencerminkan tingkat dimana individu tersebut percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Beberapa orang yakin atas kepercayaan dirinya, dan keyakinan itu dapat mengendalikan apa yang terjadi atas diri mereka sendiri tipe kepribadian ini disebut dengan tipe internal, sedangkan yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada dirinya dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran, tipe kepribadian ini disebut dengan tipe eksternal (Rotter. 1960,1966; dalam Brownell, 1978; Gibson et al 1995; Roberts et.al. 1997).

Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungannya akan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan mereka yang tinggi. Maka ancaman *job insecurity* yang dirasakannya lebih rendah. Sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya. (Brownell.1978; Roberts et al. 1997; Pasewark dan Strawser.1996), Seseorang yang mempunyai *locus of control* eksternal sering menganggap kegagalan merupakan suatu yang berada di luar batas kemampuan dirinya. Hal tersebut akan menimbulkan suatu perasaan cemas, khawatir dan gelisah akan menyebabkan timbulnya rasa tidak aman dan tidak nyaman merupakan penyebab timbulnya *job insecurity*. Sehingga hipotesis yang diturunkan adalah :

H3 : Derajat internal *locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity*

4. *Organizational Changes (Perubahan Organisasi)*

Perubahan yang terencana (*planned changes*) dapat membawa dampak yang baik bagi organisasi bila perubahan tersebut terjadi sebagai berikut (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan, (2) perubahan tersebut berupaya mengubah perilaku karyawan. (De Ven dan Poole. 1995; Robbins. 1996). Sebaliknya perubahan tersebut dapat berdampak buruk jika menimbulkan persepsi rasa tidak aman pada individu dari uraian tersebut menegaskan bahwa pengembangan organisasi harus didasarkan perasaan (*feelings*), emosi (*emotions*), dan pentingnya menempatkan keterlibatan (partisipasi) individu (Yousef. 2000).

Pengelolaan organisasi selalu dihadapkan pada berbagai realitas tantangan yang disebabkan isu-isu yang berkenaan dengan perubahan organisasi, peraturan, kompetisi global, pengetahuan, ledakan informasi, diversitas tenaga kerja, *total quality*, dan perubahan teknologi.(Gibson. 1995; Luthans. 1998; Gugup. 1999).

Sedangkan pada karyawan, keengganan untuk berubah dipicu oleh timbulnya perasaan cemas, stres, dan tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*) yang menyangkut kelangsungan kerja dirinya (Romzek, 1985; Jick,1985). Hasil penelitian lain memperkuat alasan penyebab rasa tidak aman dalam bekerja pada karyawan di akibatkan antara lain karena : kehilangan posisi pekerjaan, status, keuntungan, dan kesempatan (Walsh. 1985; Ashford et. al., 1989).

Menurut Jacobsen. (1988) *job insecurity* timbul karena rasa curiga, tidak berdaya, dan stres sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja. Maka hipotesis yang akan dirumuskan adalah :

H4 : *Organizational changes* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*

Job Insecurity (Rasa Tidak Aman Pada Pekerjaan)

Job insecurity didefinisikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Model Konstruksi Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan, empat komponen pertama berfungsi mengukur tingkat ancaman yang dirasakan (*severity of threat*) untuk kelangsungan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau pada keseluruhan pekerjaan (Ameen et al. 1995). Lima komponen tersebut adalah sebagai berikut : (1) Tingkat ancaman yang dirasakan pada berbagai aspek kerja. (2) Ancaman atas kejadian seperti pemindahan kepekerjaan, atau dipecat. (3) Mengukur tingkat kemungkinan terjadinya ancaman pada peristiwa-peristiwa negatif pada seluruh aspek kerja (4) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada kejadian kerja, seperti kehilangan pekerjaan maka akan meningkatkan *job insecurity* karyawan. (5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu, membawa konsekuensi pada cara mengatasi keempat komponen di atas. Artinya, jika terjadi ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja, maka mereka akan menghadapinya sesuai kemampuan yang dimiliki.

Turnover Intentions (Keinginan Pindah)

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins.1996). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang baik. *Turnover* dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki ketrampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Todor. 1981).

Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung *turnover* karyawan (Lee dan Mowday. 1987; Michaels dan Spector. 1982). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw et.al.1998).

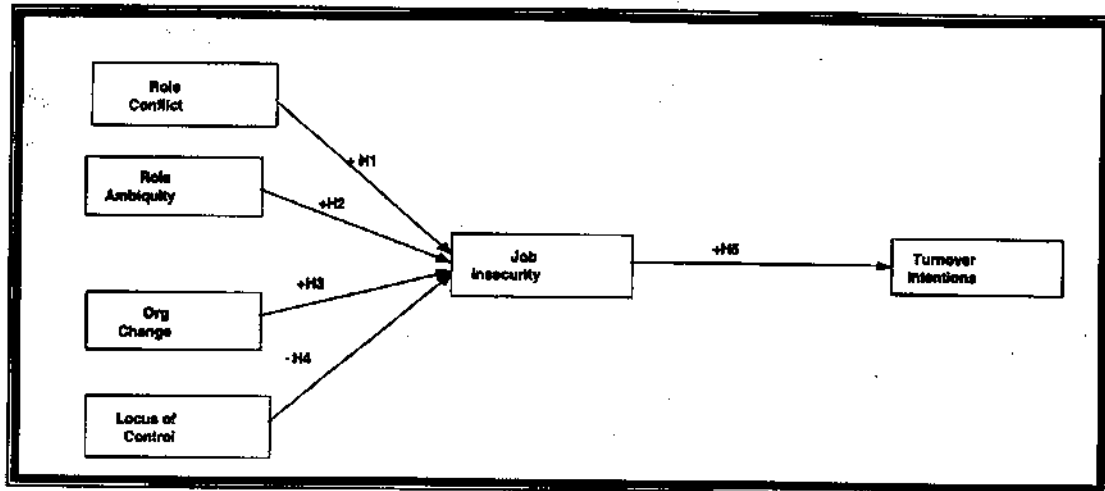
Hubungan Job Insecurity dengan Turnover Intentions

Individu yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984 dalam Ashford, 1989). Karyawan yang mengalami tekanan ataupun tidak mendapat tekanan, diduga bereaksi terhadap pengaruh *insecurity* dengan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Masalah serius yang dihadapi organisasi jika jumlah individu yang meninggalkan organisasi tersebut tinggi disebabkan oleh variabel kepribadian. Karakteristik individual yang mungkin relevan berpengaruh adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, profesionalisme, jarak geografis dari tempat kerja dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi itu (Jewell dan Siegal, 1990).

Hasil empiris menyatakan adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intentions* sebagaimana yang ditunjukkan oleh Ashford et al.,(1989), Ameen et al.,(1995) Suwandi dan Indriantoro,(1999) dan Wayan,(2000). Irwandi & Ghozali (2002). hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H5 : *Job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kerangka teoritis penelitian ini ditunjukkan oleh Gambar 1 :



Gambar 1

Model Kerangka Pemikiran Teoritis

Analisis Variabel Predictors *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian diperoleh dari jawaban responden yang mengembalikan kuisioner penelitian. Sebagai kerangka sampel adalah *directory* perguruan tinggi swasta terbitan Dikti Depdiknas dan pedoman SPMB 2007.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

Populasi penelitian ini adalah dosen fakultas ekonomi di beberapa perguruan tinggi swasta disekitar Jawa Tengah dan Jawa Timur, Alasan-alasan menggunakan dosen fakultas ekonomi karena Keleluasaan profesi dosen (Weygandt et al.,1996). Alasan lain adalah penelitian Greenwalt dan Saffner.(1991) dalam Ameen et al.,(1995) yang menyatakan bahwa: tantangan bagi kelangsungan jurusan dan fakultas dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas pengajar dan besarnya keinginan berpindah dari para akademisi.

Metode pemilihan data *non-randomly* dan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive Judgement sampling* (Cooper dan Emory. 1999). Berdasarkan pertimbangan responden adalah seorang dosen berijazah minimal sarjana S-1 dari jurusan manajemen, akuntansi, dan IESP dan merupakan dosen tetap jurusan akuntansi di perguruan tinggi tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan kuisioner melalui *purposive Snow Bolling* dengan menempatkan individu (*pearson*) untuk menyebarkan kuisioner pada responden yang lain. *Mail survey* digunakan jika di perguruan tinggi tersebut tidak terdapat *contact pearson* yang dapat dihubungi. Data penelitian ini merupakan data homogen (dosen FE), sehingga tidak semua perguruan tinggi yang memiliki fakultas Ekonomi di Jateng dan Jatim di ikut sertakan pada penelitian ini

(Sekaran, 1992; Cooper dan Emory, 1999), dengan pertimbangan memperhitungkan aspek ekonomis, Jumlah data yang diperlukan sesuai syarat SEM (*Structural Equation Modelling*) data yang tersedia minimum 100 responden (Hair et al., 1998). Menurut Comrey dan Lee (1992) dan Boomsma (1983) dalam Tabachnick dan Fidell (1996) jumlah data (≥ 50) dikategorikan *very poor*, 100 *poor*, 200 *fair*, 500 *very good* dan 200 data pada model SEM adalah mencukupi. Kuisisioner dikirimkan ke 60 perguruan tinggi swasta di Yogya, Jateng dan Jatim. Setiap perguruan tinggi menerima secara proporsional sebanyak 5 s/d 10 kuisisioner..

Pengujian *Non-response Bias*.

Dilakukan dengan membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan responden yang tidak berpartisipasi, maka responden yang mengembalikan setelah tanggal yang ditentukan dalam surat pengantar (*late response*), dianggap sebagai responden yang tidak menjawab menggunakan alat analisis uji beda atau *t-test*.

Definisi Operasional Variabel

Role conflict (konflik peran), menggunakan instrumen Rizzo et al., (1970), terdiri dari delapan item pertanyaan dengan skala *likert* lima poin.

Role ambiguity (ketidakjelasan peran), menggunakan instrumen Rizzo et al., (1970) terdiri dari enam item pertanyaan dengan skala lima *likert* poin.

Locus of Control (letak kendali), menggunakan instrumen Rotter, (1971) mempunyai sepuluh item pertanyaan terdiri dari dua kelompok pertanyaan tentang seseorang bertipe A (internal) atau bertipe B (eksternal).

Organizational change (perubahan organisasi), menggunakan instrumen Pasewark dan Strawser (1996), yang terdiri dari 3 item pertanyaan dengan skala interval lima poin.

Job insecurity (rasa tidak aman pada pekerjaan), menggunakan instrumen Ameen et al., (1995), terdiri 43 item pertanyaan, skala interval lima poin, dibagi 5 dimensi.

Turnover intentions (keinginan berpindah kerja); menggunakan instrumen Lee dan Mowday (1987) terdiri 5 item pernyataan, skala interval lima poin.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Data dikumpulkan dengan mengirimkan kuisisioner sebanyak 450 buah pada sejumlah dosen fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta di Yogya, Jateng dan Jatim. Pengiriman pertama dilakukan pada tanggal 22 Oktober 2007 dan diharapkan kembali pada tanggal 22 Januari 2008. Jumlah Kuisisioner yang kembali sebanyak 123 buah, dengan ringkasan pengiriman dan pengembalian kuisisioner ditunjukkan pada tabel 1 :

Tabel 1.
Perincian Pengiriman dan Pengembalian Kuisisioner

Jumlah Kuisisioner yang dikirimkan	450
Jumlah Kuisisioner yang tidak kembali atau tidak sampai	<u>327</u> -
Jumlah Kuisisioner yang kembali	123
Jumlah Kuisisioner yang kembali sebelum 22 Januari 2008	87
Jumlah Kuisisioner yang kembali setelah 22 Januari 2008	35
Jumlah Kuisisioner yang tidak dapat digunakan	<u>2</u> -
Jumlah Kuisisioner yang dapat digunakan	123
Kuisisioner yg tdk dapat digunakan pada pengembalian sebelum 22 Januari 2008	2
Kuisisioner yg tdk dapat digunakan pada pengembalian setelah 22 Januari 2008	0
Tingkat pengembalian (<i>Respon rate</i>)	$327/450 \times 100\% = 2,6\%$
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable respon rate</i>)	$23/450 \times 100\% = 27,3\%$

Sumber : Data primer 2008

Uji Non Response Bias (T-Test)

Akibat terbatasnya informasi mengenai identitas responden yang tidak menjawab kuisisioner (*non-response subyek*), maka responden yang mengembalikan kuisisioner setelah tanggal 22 Januari 2008 dianggap mewakili jawaban *non respon (late response)*. Kelompok yang mengembalikan sebelum batas waktu (*early response*) sebanyak 87 dan kelompok yang mengembalikan setelah batas waktu sebanyak 35 responden. Ditunjukkan oleh tabel 2

Tabel 2
Uji Non-Response Bias

Variabel	Sebelum (N= 87)		Setelah (N= 35)		t-value	
	Mean	SD	Mean	SD	p	
<i>Role Conflict</i>	19,23	5,75	19,14	5,67	- 0,106	0,916
<i>Role Ambiquitly</i>	15,30	4,55	15,49	4,70	0,785	0,181
<i>Org Change</i>	9,50	2,41	9,29	2,62	- 0,607	0,544
<i>Locus of Control</i>	7,40	1,76	7,11	1,60	- 1,263	0,208
<i>Job Insecurity</i>	154,94	12,91	155,68	10,06	0,448	0,654
<i>Turnover Intentions</i>	16,33	3,14	16,37	2,61	0,099	0,921

Sumber : Data Primer 2008

Evaluasi Kriteria *Goodnes-of-fit*.

Asumsi outlier. Hasil uji variabel penelitian tidak menunjukkan nilai *z score* yang lebih besar atau sama dengan ± 3 , kecuali variabel *turnover intentions* yang menunjukkan nilai -3,05706 masih dalam rentang toleransi (marginal) sehingga asumsi bebas *univariate outliers* telah terpenuhi. ditampilkan pada tabel 3

Tabel 3
Evaluasi Kriteria *Goodness Of Fit*

Kriteria	Goodness of Fit	Model Penelitian	Evaluasi Model
DF	+ (Positif)	+ 4	Baik
Chi Square χ^2	Diharapkan kecil	6,554	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,212	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,786	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,918	Marjinal
AGFI	$\geq 0,90$	0,901	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,055	Baik

Sumber : Data Primer 2008

multivariate outlier uji terhadap 6 variabel menunjukkan tidak ada nilai *mahalanobis d squared* yang lebih besar dari c^2 , disimpulkan data observasi ini tidak teridentifikasi adanya *multivariate outliers*. Ditunjukkan tabel 4.

Tabel 4
Uji *Multivariate Outliers*

Observation Number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
71	19,039	0,004	0,637
73	17,325	0,008	0,599
120	14,733	0,022	0,917
89	14,318	0,026	0,891
39	14,064	0,029	0,844

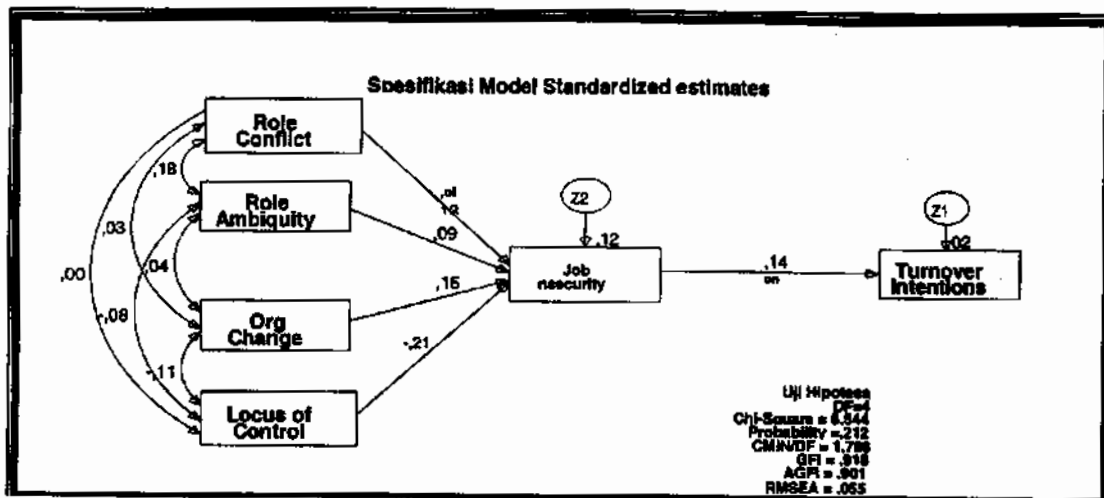
Sumber : Data Primer 2008

Asumsi multicollinearity dan singularity. Hasil pengujian program AMOS menunjukkan nilai sebesar **3,3728e + 006**. Mengindikasikan model ini tidak terdapat *multicollinearity* dan *singularity*.

Analisis Atas *Full Structural Equation Model*

Uji Kesesuaian Model

Hasil pengujian terhadap *full model SEM*, secara keseluruhan ditunjukkan oleh gambar 2 :



Analisis terhadap hasil uji kesesuaian model, dilakukan dengan membandingkan kriteria indeks kesesuaian (*goodness-of-fit index*) terhadap hasil analisis statistik uji hipotesis seperti yang ditunjukkan oleh tabel 6.

Disimpulkan bahwa semua kriteria yang digunakan memiliki kesesuaian yang memadai, sehingga *model* dapat digunakan untuk mengkonfirmasi hasil antara kesesuaian teoritis dan pengujian secara empiris.

Uji Hipotesis

Tabel 7.
Regression Weight

Conflict ⇒ Jobinsec	0,329	0,138	2,234	0,021	Par 2
Ambiguit ⇒ Jobinsec	0,311	0,163	2,100	0,019	Par 5
Locus ⇒ jobinsec	-0,822	0,283	-2,325	0,003	Par 4
Orchange ⇒ Jobinsec	0,633	0,224	2,472	0,035	Par 3
Jobinsec ⇒ Turnover	0,044	0,019	2,242	0,022	Par 1

Sumber : Data Primer 2008

Hipotesis 1 menyatakan *role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*. Dapat diterima secara signifikan, nilai C.R sebesar 2,234 tingkat signifikansi sebesar 0,021 ($p \leq 0,05$), berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$.

Hipotesis 2 menyatakan *role ambiguity* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*. Dapat diterima secara signifikan, nilai C.R sebesar 2,100 signifikansi sebesar 0,019. berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$, nilai signifikans 0,05 (5%).

Hipotesis 3 menyatakan derajat internal *locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap *job insecurity*. Dapat diterima secara signifikan. Nilai C.R sebesar -2,325 tingkat signifikansi sebesar 0,003.

Hipotesis 4 menyatakan *organizational changes* memiliki pengaruh positif terhadap *job insecurity*. Dapat diterima secara signifikan, nilai C.R sebesar 2,472, signifikansi 0,035.

Hipotesis 5 menyatakan *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Dapat diterima secara signifikan, nilai C.R sebesar 2,242 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022.

SIMPULAN

Latar belakang dari penelitian ini yaitu: aspek penting manusia adalah memberi nilai ekonomis yang tinggi bagi organisasi, terjadi gap pada dosen karena perbedaan cara pandang mengenai persepsi, tujuan, status dan loyalitas, kurang konsistennya hasil penelitian terdahulu yaitu pengaruh *Predictors job insecurity* dan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Pengujian hipotesis berhasil menerima 5 hipotesis penerimaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian ini mengindikasikan *role conflict* yang terjadi dalam lingkungan profesional disebabkan seorang dosen adalah seorang pendidik lebih mengedepankan norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam menangani persoalan ditemui dalam tugas, jika dalam tugas dipengaruhi proses sosialisasi manajemen, seperti penerapan aturan kepegawaian maka dapat memicu timbulnya *role conflict*. (Hall.1987).

Mengelola *role conflict* secara benar dalam pengendalian organisasi, dapat menghambat atau mengurangi terjadinya penyimpangan *role conflict* yang dapat memicu timbulnya *job insecurity*, dan mempengaruhi keinginan seseorang untuk pindah. Penerimaan **hipotesis 1** secara konsisten mendukung hasil penelitian Ameen et al., (1995), Pasewark & Strawser. (1996), Irwandi dan Ghazali (2002).

Hipotesis 2 menunjukkan ketidak jelasan peran yang menyangkut *job description* tugas fungsional bukan merupakan suatu ancaman bagi seorang akuntan pendidik. Di dukung struktur kerja yang jelas, seperti beban wajib mengajar 12 sks/semester yang dipandu oleh silabus pokok pengajaran dan satuan acara perkuliahan (SAP) sebagai alat bantu untuk mengajar. Temuan Pasewark & Strawser. (1996) menyatakan bahwa seorang karyawan yang dipandu oleh program administrasi secara tertulis, kertas kerja tahun sebelumnya, dan supervisi meminimalkan atau mengeliminasi pengaruh negatif ketidak jelasan peran (*role ambiguity*) pada karyawan KAP. Penelitian ini berhasil mengkonfirmasi hasil penelitian Ashford et al., (1989), Ameen et al.,(1995), Suwandi & Indriantoro.(1999) tetapi menolak Irwandi dan Ghazali (2002).

Temuan penelitian ini mengindikasikan *locus of control* timbul karena faktor-faktor (1) keberhasilan diri dilingkungan akademik. (2) Kreativitas sebagai pendorong keberhasilan diri. Kepribadian internal tidak memicu terjadinya *job insecurity*, melainkan menghambat proses terjadinya *job insecurity*. Hasil demografi menunjukkan sebagian responden mampu mengendalikan apa yang terjadi atas mereka dan menerimanya sebagai tanggung jawab pribadi yang disebut dengan pribadi internal atau internalis (Robbins. 1996; Gibson et al.,1995). Temuan penelitian ini secara konsisten mendukung penelitian Suwandi dan Indriantoro.(1999), Vince. (2001), Irwandi dan Ghazali (2002)

Penerimaan hipotesis 4 penelitian ini mengindikasikan perubahan organisasi (pengembangan organisasi), di persepsikan secara bervariasi oleh dosen fakultas ekonomi, sebagian menganggap perubahan organisasi ditempatnya bekerja masih seperti pengembangan teknologi administrasi dan perubahan struktur organisasi adalah penting seperti pembentukan badan hukum pendidikan (BHP), sebagai wacana demi kemajuan organisasi itu sendiri. Sedangkan yang lain menganggap perubahan organisasi cenderung negatif atau merugikan. (Jewell & Siegall.1998). temuan penelitian ini mendukung penelitian Ashford et al.,(1989), Suwandi dan Indriantoro. (1999), Irwandi dan Ghazali (2002).

Penerimaan hipotesis 5 menunjukkan bahwa meningkatnya perputaran kerja di suatu organisasi akan menimbulkan ketegangan, rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja. Bagi karyawan ancaman tersebut merupakan alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasakan lebih aman, hal tersebut sekaligus berpeluang menimbulkan biaya potensial yang tidak ekonomis bagi organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt.1984; dalam

Ashford.1989) terutama jika *turnover* tersebut menimpa karyawan yang memiliki *performance* bagus (disfungsional *turnover*). Demografi menunjukkan rata-rata responden memiliki pekerjaan sampingan selain dosen, mengingat begitu fleksibelnya profesi seorang dosen. Sehingga ancaman yang berasal dari lingkungan kerja tidak lagi dapat diterima, maka meninggalkan profesi sebagai dosen dapat menjadi kenyataan. Penelitian ini berhasil mendukung temuan penelitian Ashford et al., (1989), Ameen et al.,(1995), Pasewark dan Strawser.(1996), Wayan.(2000), Irwandi dan ghozali (2002).

DAFTAR PUSTAKA

- Ameen,E.C, Jackson.C, Pasewark.WR, Strawser J, , "An Empirical Investigation of The Predictorss and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountans", *Issues in Accounting Education*, Vol 10 Issue 1, pp 65-79. 1995.
- Arnold, H.J.,& Feldman, D.C. "A multivariate analysis of the determinants of job turnover". *Journal of Applied Psychology*.Vol.67, No.3. pp.350-360, 1982.
- Arbuckle, James L., Wothke,Werner, *Amos 4.0 User's Guide*, SmallWaters Corporation.1999.
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. "Content, causes, and consequences of job turnover: A Theory based measure and substantive test". *Academy of Management Journal*. Vol. 32, No.4. pp. 803-829. 1989.
- Augusty, Ferdinand. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2000.
- Bamber, E Michael., Snowball, Doug., Tubbs, Richard M. "Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiquity : An Empirical Investigation". *The Accounting Review*. Vol. LXIV, No.2. pp. 285-299. 1989.
- Bollen, Kenneth A, , *Structural Equations with Latent Variables*, John Wiley & Sons.Inc. 1989.
- Brownell, Peter. *Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effetiveness*. Dissertation Doctor of Philosophy University of California, Berkeley. (Not Publicated) . 1978.
- Cohen, A.. "Organizational Commitment and Turnover : A Meta Analysis", *Academy of Management Journal*. Vol.36. pp. 1140-1157. 1993.
- Comerford, Sue E, Abernethy, Margaret A. "Budgeting and the Management of Role Conflict in Hospitals". *Behavioral Research in Accounting*, Vol 11. pp.93-110. 1999.
- Dalton, D.R., & W.D.Todor., dalam Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational behavior : Concepts, Controversies, Applications*.A Simon & Schuster Company. Vol.19, No.2. pp.193-219. 1981.
- Dwi Fitria Puspa., Bambang Riyanto LS. "Tipe lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2, No.1. pp. 117-135. 1999.
- Fishbein, Martin., Ajzen, Icek., *Belief, Attitude, Intentions and Behaviour: An Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley publishing Company,1975.
- Gibson.,Ivancevich., Donelly., *Organizations, 8 Ed*, Richard D. Irwin, Inc, 1995.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity." dalam Suwandi & Nur Indriantoro. 1999. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 1984.
- Gugup Kismono, "Perubahan Lingkungan, Transformasi Organisasi dan Reposisi Peran Fungsi Sumber Daya Manusia", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.14 No.2, 1999.

- Hair, Jr., Joseph F., R.E. Anderson., R.L. Tatham & W.C. Black. *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, *Prentice Hall International Inc.* pp. 577-644. 1998.
- Hall, R.H. *Organization : Structure, Processes and Outcomes*, Edition 4, Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall. 1987.
- I Wayan Suartana, "Anteseden dan Konsekuensi *Job insecurity* dan Keinginan Berpindah", Tesis UGM Tidak dipublikasikan. 2000.
- Irwandi, S.A & Ghazali Imam "Analisis pengaruh *Antecedent Job insecurity* terhadap *Turnover intentions*", Tesis UNDIP Tidak dipublikasikan. 2002.
- Jacobsen, D. "A Personological Study Of The Job Insecurity Experience". *Social Behavior*. 1988.
- Jewell, L.N. and Siegall, Marc., *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*, West Publishing Company, 1990.
- Judge, Timothy A. "Does Affective Disposition Moderate The Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No.3. pp. 395-401. 1993.
- Lee, T.W., & Mowday, R.T. "Voluntary Leaving an Organization : An Empirical Investigation of The Steers & Mowday 1981 Model of Turnover". *Academy of Management Journal*. Vol. 30. pp. 721-743. 1987.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior : Personality and Attitudes*, Eight Edition, Mc Graw Hill International Edition. 1998.
- Mercer, M. "Turnover, Reducing The Cost, Journal of Applied Psychology Mathieu, J.E., & Zajac, D.M., (1990), A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*. 1988.
- Michaels, C.E., & Spector, P.E. "A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 67. pp. 53-59. 1982.
- Miner, John B. *Theories of Organizational Behavior*, The Dryden Press, Hinsdale, Illinois. 1979.
- Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". *Behavioral Research in Accounting*. Vol.8. 1996.
- Poznanski, J. Peter & Dennis M. Blin. "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9. pp. 154-171. 1997.
- Rizzo, JR., House, & Lirtzman. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations." dalam Comerford, Sue E, Abernethy, Margaret A. 1999. *Behavioral Research in Accounting*, Vol 11. pp.93-110. 1970.
- Rotter, B jullian., dalam Robbins, Stephen P. 1996., *Organizational behavior : concepts, Controversies, Applications*. A Simon & Schuster Company. 1971.
- Rasch, Ronald. H & Adrian Harrell. "The Impact of Individual Differences on MAS Personnel Satisfaction and Turnover Intentions". *Journal of Information System*. 1989
- Robbins, Stephen P. *Organizational behavior: concepts, Controversies, Applications*. A Simon & Schuster Company. 1996.
- Roberts A, James, Lapidus, Chonko. "Sales People and stress: the moderating role of locus of Control on Work Stressor and Felt Stress". *Journal Marketing Theory and Practice*. 1997.
- Sawyer, John E. "Goal and Clarity : Spesification of Multiple Constructs of Role Ambiguity and a Structural Equation Model of Their Antecedents and Consequences". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77, No.2. pp. 130-142. 1992.

- Sekaran, Umar., *Research Methods For Business: Skill Building Approach*, Second Edition, John Wiley & Sons, 1992.
- Suwandi & Indriantoro. "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2, No.2. pp.173-195. 1999.
- Tabachnick, Barbara G., *Using Multivariate Statistics*, Third Edition, Harper Collins College Publisher, 1996.
- Vince R, "Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia", *Artikel Simposium Nasional Akuntansi IV*. 2001.
- Yousef, Darwish A. "Organizational Commitment As a Mediator Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change". *Journal Human Relations*. pp.513-537. 2000.