

KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR VARIABEL BAGI PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA

MUTIARA SIBARANI PANGGABEAN

Universitas Trisakti

Penelitian terdahulu berpendapat bahwa perbedaan keinginan untuk pindah kerja dapat secara langsung disebabkan oleh perbedaan kepuasan kerja atau melalui komitmen organisasi. Namun ada juga yang berpendapat bahwa perbedaan keinginan untuk pindah kerja hanya disebabkan oleh perbedaan komitmen organisasi, bukan disebabkan oleh perbedaan kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang signifikan, positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ($r = 0.844$), (2) terdapat hubungan yang signifikan, negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah ($r = -0.381$), dan (3) terdapat hubungan yang signifikan, negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah ($r = -0.561$).

Karena koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja lebih besar daripada koefisien korelasi antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah kerja, maka dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi bukan merupakan variabel mediator terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing dapat secara langsung mempengaruhi keinginan untuk pindah. Dalam penelitian ini juga dibahas beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut.

Keywords : Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Affective commitment, Normative commitment, Continuance commitment, Keinginan untuk pindah kerja

Latar Belakang Masalah

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh sikap kerja (*work attitudes*) terhadap perilaku karyawan (*employee behavior*). Sikap kerja yang paling sering diamati adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Dalam hal ini, DeConinck et al., (1994; Johnson et

al., 1990; William dan Hazer, 1986) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, dan kepuasan kerja tidak berhubungan secara langsung dengan keinginan untuk pindah kerja, melainkan melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain, mereka berpendapat bahwa komitmen organisasi (OC) berperan sebagai variable mediator terhadap hubungan kepuasan kerja (JS) dengan keinginan untuk pindah kerja (TI). Bahkan, Camp (1994) berpendapat bahwa keinginan untuk pindah kerja hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginana untuk pindah kerja.

Di lain pihak, Mobley (1982; Brooke, Russel, dan Price, 1988; Blau dan Boal, 1989) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat secara langsung mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja (tidak melalui komitmen organisasi).

Dengan mengetahui bahwa (1) kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi; (2) komitmen organisai berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja, (3) kepuasan kerja mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja, dan (4) kepuasan kerja mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja melalui komitmen organisasi, maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja, apakah berpengaruh langsung (Mobley, 1982, Brooke, Russel, dan Price, 1988; Blau dan Boal, 1989) atau tidak langsung, yakni melalui komitmen organisasi (Johnson et al., 1990; De Connick et al., 1994; William dan Hazer, 1986).

Berkaitan dengan tujuan penelitian ini, berikut diuraikan pengertian, pengukuran, sebab dan akibat dari keinginan untuk pindah kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Keinginan untuk Pindah Kerja

Pengertian Keinginan Untuk Pindah Kerja dan Pengukurannya

Keinginan untuk pindah kerja didefinisikan sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar. Sebagaimana halnya dengan konsep-konsep lainnya yang bersifat kualitatif atau yang disebut konstruk, konsep ini dapat di ukur dengan menggunakan Daftar Pertanyaan (*Quesioner*) yang dapat terdiri dari beberapa pertanyaan (item). Sebagai contoh, Hom, Griffeth dan Sellaro (1984) menggunakan dua pertanyaan, yaitu (1) saya acapkali berpikir untuk pindah kerja, dan (2) seberapa sering anda berpikir untuk pindah kerja. Jaros, Stephen J., (1995) menggunakan tiga pertanyaan, yaitu (1) seberapa sering mereka berpikir untuk meninggalkan perusahaan, (2) seberapa senangnya mereka dengan pekerjaan yang sekarang sehingga mereka tidak mau mencari jabatan dengan majikan yang lain, dan (3) seberapa senangnya mereka selama ini, sehingga mereka tidak berniat untuk pindah kerja pada tahun mendatang. Selanjutnya, Chen dan Franseco (2000)

menggunakan empat pertanyaan, yaitu (1) adanya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, (2) kemungkinan untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang, (3) keinginan untuk tetap tinggal guna mengembangkan karir di perusahaan yang sekarang, dan (4) merasa tidak mempunyai masa depan, jika tetap bekerja di perusahaan ini.

Konsekuensi Keinginan untuk Pindah kerja

Sebagaimana halnya dengan konsep sikap yang lain, keinginan untuk pindah kerja juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Dalam hal ini, Russ dan McNeilly, (1995) mengemukakan bahwa apabila karyawan merasa tidak puas, maka mereka tidak akan berkomitmen dan apabila mereka tidak berkomitmen, mereka akan berkeinginan untuk pindah kerja. Selanjutnya apabila mereka mulai berpikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar - secara aktif akan mencarinya, dan jika mereka memperoleh pekerjaan yang lebih baik di luar, mereka akan pindah kerja. Namun, jika kesempatan itu tidak tersedia atau yang tersedia kurang menarik, maka secara emosional dan mental mereka akan keluar dari perusahaan, yaitu dengan sering datang terlambat, tidak masuk kerja, kurang antusias atau kurang berusaha. Untuk jelasnya uraian tersebut dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut.

TABEL 1

Konsekuensi Keinginan untuk Pindah Kerja

Konsekuensi	Peneliti
Keterlambatan	Blau, 1986
Ketidakhadiran	Blau, 1986; Iverson dan Buttigieg, 1999
Produktivitas kerja	Reilly dan Orsak, 1991; Cohen, 1993
Prestasi Kerja	Shore dan Martin, 1989,
Perputaran tenaga kerja	Blau dan Boal, 1989; Arye dan Heng, 1993; Whitener dan Walz, 1993.

Sumber: Penelitian terdahulu

Faktor-Faktor Penyebab Keinginan Untuk Pindah Kerja

Dengan mengetahui bahwa keinginan untuk pindah dapat mempengaruhi perilaku di atas, maka berbagai penelitian dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor penyebabnya, sebagaimana dapat diketahui melalui Tabel 2 berikut ini.

TABEL 2

Faktor-Faktor Penyebab Keinginan untuk Pindah Kerja

Penyebab	Peneliti
Jenis kelamin	Grusky, 1966; Wahn, 1996; Bing et al., 1999
Tingkat pendidikan	Mathieu dan Zajac, 1990
Masa kerja	Russ dan McNeilly, 1995; Chen dan Francesco, 2000
<i>organizational commitment</i>	McNeilly dan Russ, 1995; Chen dan Francesco (2000); Nauman, Widmier, dan Jackson (2000)
<i>Affective commitment</i>	Hackett et al., (1994); Carson dan Bedeian (1994); Panggabean, Mutiara S. (2004)
<i>continuance commitment</i>	Cohen (1993); Hackett et al., (1994); Panggabean, Mutiara S. (2004)
<i>Normative commitment</i>	Jenkins (1993); Hackett et al., (1994); Panggabean, Mutiara S. (2003)
Keterlibatan dalam pekerjaan (job involvement)	Mowday, Porter, dan Steers (1982); Brooke, Russell, dan Price (1988); Blau dan Boal (1989)
Kepuasan kerja (job satisfaction)	Abraham, Rebecca, 1999; Shaw, 1999; Naumann, Widmier, dan Jackson, 2000.
Kepuasan terhadap gaji, promosi, dan rekan kerja	Porter dan Steers (1973)
Otonomi pekerjaan	Birdseye dan Hill (1995)
Konflik Peran (Role conflict)	Jones, Kantak, Futrell, dan Johnston (1996) Babakus, Caravens, Johnson dan Moncrief (1996)
Ketaksamaan peran (Role ambiguity)	Jones, Kantak, Futrell, dan Johnston (1996) Babakus, Caravens, Johnson dan Moncrief (1996)
Pencapaian pengharapan (Met expectations)	Wotruba dan Tyagi (1991), Naumann, Widmier, dan Jackson (2000).

Sumber : Penelitian terdahulu

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keinginan untuk pindah dapat disebabkan oleh jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, komitmen organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, otonomi pekerjaan, konflik peran, ketidak-jelasan peran, dan pencapaian pengharapan.

Sementara itu, para peneliti juga mengemukakan bahwa setiap dimensi yang komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja dan yang paling berpengaruh adalah *affective commitment* (e.g., Allen dan Lee, 1993; Cohen, 1993; Hacker et al, 1994; Lee, 1992; McDonald, 1993; Meyer, Allen, dan Smith, 1993; Panggabean, Mutiara S., 2004).

Lebih lanjut, Allen dan Smith (1993) mengemukakan bahwa keinginan untuk pindah kerja hanya dipengaruhi oleh *affective* dan *normative commitment*. Hubungan *continuance commitment* dengan keinginan untuk pindah kerja tidak signifikan,

Sementara itu, Jaros, Stephen J., (1995).berpendapat bahwa yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja hanyalah *affective commitment*, sedangkan *normative* dan *continuance commitment*, hubungannya tidak signifikan. Dalam hal ini, dengan hanya meneliti pengaruh *affective* dan *continuance commitment* terhadap keinginan untuk pindah, Whitener dan Walz (1993) mengemukakan bahwa hanya *affective commitment* yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja.

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Berbeda penulis, berbeda pula pendekatan yang digunakan untuk memberikan pengertian tentang komitmen organisasi. Sebagai contoh, Grusky (1966) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan system secara keseluruhan. Sedangkan, Porter et al (1974) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sebuah tanggapan afektif yang berasal dari hasil evaluasi terhadap situasi pekerjaan yang menghubungkan seseorang dengan organisasi. Secara khusus, Porter et al., mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat dari seseorang terhadap organisasi.

Selanjutnya, Mowday, Steers dan Porter (1979) berpendapat bahwa pada umumnya, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keterikatan afektif dan keinginan untuk berbakti kepada sebuah organisasi. Kemudian, Mowday et al. (1982) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga (3) buah ciri, yaitu: (1) suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, (2) keinginan untuk berusaha keras atas nama organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap tinggal menjadi anggota dari sebuah organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa dimensi, ia tidak hanya berupa sikap yang menunjukkan suatu tanggapan afektif atau kewajiban seseorang terhadap organisasi, namun juga merupakan perilaku yang dinyatakan ke dalam usaha yang keras dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Penley dan Gould (1988) dengan berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki tiga (3) dimensi, yaitu *moral commitment*, *calculative commitment*, dan *alienative commitment*. Begitu juga Allen dan Meyer (1990) dengan mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga (3) komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Komponen afektif dari komitmen organisasi (*affective commitment*) didefinisikan sebagai kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia merasa cocok dan mau melakukannya. Komponen berkelanjutan dari komitmen organisasi (*continuance commitment*) adalah kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mampu berbuat lain. Sedangkan komponen

normatif dari komitmen organisasi (*normative commitment*) merupakan kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal di sana. Dengan kata lain, (Allen dan Meyer, 1990), berpendapat bahwa komitmen merupakan keterikatan pekerja terhadap sebuah organisasi dan keterikatan itu terjadi oleh alasan yang berbeda-beda yaitu karena (1) ia mau tetap di sana (*affective commitment*), (2) ia terpaksa tetap tinggal di sana (*continuance commitment*), atau karena ia seharusnya tetap di sana (*normative commitment*).

Pengukuran Komitmen Organisasi.

Menurut Mowday et al (1979), komitmen organisasi berdimensi tunggal dan dapat diukur dengan menggunakan Lima belas (15) buah pertanyaan. Sedangkan Allen dan Meyer (1990) berpendapat bahwa konstruk ini memiliki tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Setiap dimensinya diukur dengan delapan (8) buah pertanyaan.

Konsekuensi Komitmen Organisasi

Dari Table 2 di atas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi secara total dan setiap dimensinya (terutama *affective commitment*) berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap faktor-faktor yang lain sebagaimana dapat diketahui melalui Tabel 3.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan mengakibatkan mereka merasa puas, jarang terlambat, jarang bolos, memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, terlibat dalam mengerjakan pekerjaannya, berprestasi dan bahkan lebih tinggi daripada yang diharapkan, tidak berkeinginan untuk pindah kerja dan tetap tinggal.. Hal yang menarik untuk diketahui adalah adanya perbedaan pengaruh *affective commitment* dan *continuance commitment* terhadap prestasi kerja, dimana *affective commitment* berpengaruh positif sedangkan *continuance commitment* berpengaruh negative terhadap prestasi kerja

Faktor-Faktor Penyebab Komitmen organisasi

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh Vandenberg dan Lance (1992) diketahui bahwa ada empat macam jenis hubungan antara kedua variabel ini, yaitu (1) kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, (2) komitmen organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, (3) komitmen organisasi dan kepuasan kerja saling berhubungan, dan (4) kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ada hubungan. Namun yang paling sering digunakan oleh para peneliti adalah bahwa kepuasan kerja

TABEL 3

Konsekuensi Komitmen Organisasi

Konsekuensi	Peneliti
Kepuasan kerja total, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (+), rekan kerja (+), gaji (+), pimpinan (+), kesempatan (+), dan kepuasan terhadap jam kerja (-).	De Cotis dan Summers, 1987; Mathieu dan Zajac's, 1990.
Motivasi (+); Morale (+).	De Cotis dan Summers (1987)
Keterlibatan dalam pekerjaan.	Mathieu dan Zajac's, 1990; Tett dan Meyer, 1993
Organizational citizenship (OCB)	Meyer dan Allen, 1991; O'Reilly dan Chatman, 1986; Shore dan Wayne, 1993
Keterlambatan	Blau (1986)
Ketidakhadiran	Blau; 1986; Mathieu dan Zajac, 1990; Tett dan Meyer, 1993.
Kinerja individual yang bersifat subjektif secara menyeluruh dan partial - mau mempengaruhi, penentuan prioritas, penyelesaian pekerjaan, ketrampilan untuk mengambil keputusan, dan ketrampilan untuk berkomunikasi, dan ketrampilan untuk mempengaruhi orang lain (+)	Meyer et. al., (1989); Mathieu dan Zajac's, 1990; Brett dkk., 1995
Kinerja individual secara objective - food cost, liquor cost, dan labor cost (-), keberhasilan organisasi (keuntungan sebelum pajak), Perputaran tenaga kerja	De Cotis dan Summers (1987)
Continuance commitment dengan Prestasi kerja (-)	Ben-bark, Al-Shammari, Jefri dan Prasad, 1994; Iverson dan Buttigieg (1999)
Perputaran tenaga kerja (+)	Meyer dan Allen (1989)
Affective commitment dengan Prestasi kerja	Meyer dan Allen (1997)
Keinginan untuk pindah kerja (-)	Meyer dan Allen (1989);
Sumber: Penelitian terdahulu	Whitener dan Walz (1993)

mempengaruhi komitmen organisai (Mowday et al., 1982; Vandenberg dan Lance, 1992).

Selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Porter, Steers, Mowday, dan Boulian , 1974; Mowday, Porter dan Steers, 1982; Bluedorn, 1982; Glegg, 1983; Dubinsky dan Skinner, 1984; William dan Hazer, 1986; Meyer dan Allen, 1991), dan kepuasan terhadap *time demand*, rekan kerja, promosi, dan perhatian (DeCotiis dan Summers (1987), komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (Shore dan Martin (1989); Meyer dan Allen, 1991) dan factor-faktor lainnya sebagaimana dapat dituangkan ke dalam Tabel 4.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh **kepuasan kerja**, **organizational citizenship behavior**, dan factor-faktor lainnya yang dapat dikelompokkan ke dalam lima kelompok yaitu (1) **karakteristik individu** (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, pemenuhan pengharpan, dan kebutuhan akan uang), (2) **karakteristik pekerjaan** (konflik peran, dan ketaksaan peran, keanaaekaragaman ketrampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi), (3) **karakteristik organisasi** (partisipasi, umur perusahaan, skala usaha, centralisai), (4). **iklim organisasi** (kedekatan, tekanan, dukungan, otonomi, dan keadilan organisasional (keadilan distributive dan keadilan procedural) , dan (5) **proses organisasi** (pengambilan keputusan, komunikasi)

Sementara itu, para peneliti juga menemukan bahwa setiap dimensi komitmen organisasi, yaitu *Continuance commitment* dipengaruhi oleh umur (Allen dan Meyer, 1993; Reilly dan Orsak, 1991; Wahn , Judy C., 1998); tingkat pendidikan (Panggabean, Mutiara S. (2001), masa kerja (Allen dan Meyer, 1993; Reilly dan Orsak, 1991), kesempatan mendapatkan promosi (Shouksmith (1994), dan kepuasan kerja (Hackett et.al. (1994). *Affective commitment* dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan (Panggabean, Mutiara S., 2001). Sedangkan *Normative commitment* hanya dipengaruhi oleh masa kerja (Panggabean, Mutiara S., 2001)

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Pada umumnya para peneliti sependapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan tentang sikap terhadap perlakuan yang diterima karyawan di tempat kerja Perlakuan tersebut antara lain berkaitan dengan seleksi, kompensasi, promosi, dukungan rekan kerja, perilaku pimpinan, kondisi kerja, dan penilaian prestasi kerja. Sebagai contoh, William dan Hazer (1986) dan Tang dkk., (2000). berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan response afektif terhadap aspek umum atau khusus dari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya, Robbins (2003:25) mengemukakan bahwa kepuaan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan, Locke (1976) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional positif yang dinyatakan dari

TABEL 4

Faktor-faktor Penyebab Komitmen Organisasi

Konsekuensi	Peneliti
Karakteristik individu	
Jenis kelamin – perempuan lebih berkomitmen daripada pria	Sneed dan Herman (1990); Mathieu dan Zajac's (1990); Randall, 1993; Panggabean, Mutiara S (2001)
Usia (+)	Sneed dan Herman (1990); Alen dan Meyer, 1993; Randall, 1993
Masa Kerja (+)	Alen dan Meyer, 1993; Randall, 1993; Panggabean, Mutiara S (2001)
Pendidikan (-)	Randall, 1993; Mathieu dan Zajac, 1990; Panggabean, Mutiara S (2001)
Status Perkawinan	Panggabean, Mutiara S (2001)
Posisi (supervisor lebih memiliki daripada non supervisor)	DeCotiis dan Summers (1987); Sneed dan Herman (1990)
Met expectation (+)	Lee dan Mowday (1987); Naumann, Widmier, dan Jackson (2000)
Kebutuhan akan uang	Grusky, 1966; Brett dkk. 1995)
Karakteristik pekerjaan	
Role conflict (-)	Johnston, Parasuraman, Futrell dan Black 1990; Black dan Gregersen, 1991; Naumann, Widmier, dan Jackson (2000)
Role ambiguity (-)	Babakus, Cravens, Johnston dan Moncrief (1996); Agarwal dan Ramaswami (1993); Naumann, Widmier, dan Jackson . (2000)
Skill variety, task identity, task significance, autonomy	Naumann ,Widmier, dan Jackson (2000)
Karakteristik organisasi	
Partisipasi, umur perusahaan, skala usaha	Naumann, Widmier, dan Jackson (2000)
Centralization (-.)	DeCotiis dan Summers (1987)
Iklm organisasi	
Cohesiveness, tekanan, dukungan, otonomi, dan keadilan organisasi	De Cotiis dan Summers (1987)
Keadilan distributive dan prosedural	Orpen, Chritopher (1994)
Proses organisasi	
Pengambilan keputusan dan Komunikasi	De Cotiis dan Summers (1987)

Sumber: Penelitian terdahulu

hasil penilaian pekerjaan atau pengamalan kerja seseorang. Dalam hal ini, Kreitner dan Kinicki (1998) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional atau affektif seseorang terhadap pekerjaannya

Pengukuran Kepuasan kerja

Ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu dengan menggunakan (1) *a single global rating* dan (2) *a summation score*. Pada pendekatan pertama, kepuasan kerja diukur dengan satu pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu tingkat seberapa jauh ia merasa puas terhadap pekerjaannya secara meyeluruh dan jawabannya akan diberikan responden dengan asumsi bahwa responden telah mempertimbangkan semua perlakuan yang diterimanya ditempat kerja.

Dengan pendekatan ke dua, dari hasil pustaka dapat diketahui bahwa ada beberapa Daftar Pertanyaan yang dapat digunakan mengukur kepuasan kerja., yaitu (1) An Index of Job satisfaction (Brayfield, Arthur H. dan Harold F. Rothe, 1951), (2) Job description Index (JDI) dikembangkan oleh P.C. Smith, L.M. Kendall, dan C.L. Hullin (1969), (3) The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dikembangkan oleh D.J. Wiss, R.V. Dawis, G.W. England, dan L.H. Lofquist (1967), dan (4) Daftar Pertanyaan yang digunakan oleh Chockalingan Visvesaran (1998).

Konsekuensi Kepuasan Kerja

Selain dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Tabel 3) dan keinginan untuk pindah kerja (Table 1), kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi faktor-faktor yang lain, seperti yang dapat diketahui melalui Tabel 5 berikut.

TABEL 5

Konsekuensi Kepuasan Kerja

Konsekuensi	Peneliti
Ketidakhadiran	Blau dan Boal, 1989;
Keterlibatan dalam pekerjaan	Seshore, Lawler, Mirvis dan Cammann, 1982; Abraham Rebecca, 1999
Perputaran Tenaga Kerja	Mobley (1982); Blau dan Boal, 1989; Brown, 199; Mathieiu dan Zajac, 1990
<i>retreat, voice, silence, dan destruction</i>	(Robinson, 1994),
Prestasi kerja karyawan	Bhagat, 1982; Shore dan Martin, 1989; Siggins, 1992;
Kepuasan terhadap gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah	Porter dan Steers, 1973

Sumber: Penelitian terdahulu

Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, seperti yang dapat diketahui melalui Tabel 6.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan keadilan organisasi, maka kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok, yaitu (1) karakteristik individu (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, posisi, dan met expectations), (2) karakteristik pekerjaan (konflik peran, kemenduaan peran, keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, keberartian tugas, dan otonomi, dan (3) karakteristik organisasi (partisipasi, skala usaha, dan usia organisasi).

Kerangka Pemikiran

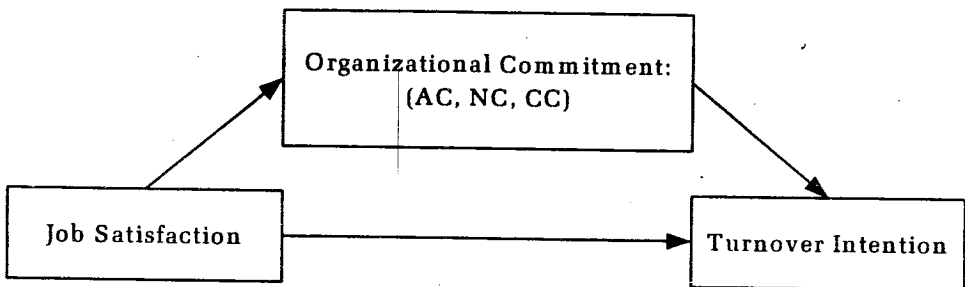
Berkaitan dengan tujuan penelitian ini, dari hasil tinjauan pustaka di atas dapat diketahui bahwa (1) kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Tabel 4), (2) kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja (Tabel 2), dan komitmen organisasi merupakan mediator variable terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja (Johnson et al. 1990; De Connick et al., 1994; William dan Hazer, 1986).

Uraian-uraian tersebut dituangkan ke dalam bagan kerangka pemikiran berikut ini:

TRISAKTI SCHOOL OF MANAGEMENT

GAMBAR 1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Dari bagan kerangka pemikiran di atas dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

TABEL 6

Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Penyebab Kepuasan kerja	Peneliti
Usia	Cron dan Slocum, Jr. (1986); Lucas, Parasuraman. Davis dan Enis (1987); Bluen, Barling; dan Burns (1990)
Pendidikan	Sager dan Johnston (1989); Brown dan Peterson (1993); Naumann, Widmier, dan Jackson. (2000)
Masa kerja	Olson, Dubinsky, dan Anderson, 1987; Brown dan Peterson (1993); Naumann, Widmier dan Jackson (2000)
Posisi	Sneed dan Herman (1990)
Met expectations	Lee dan Mowday (1987); Naumann, Widmier, dan Jackson (2000)
Role ambiguity	Johnston, Parasuraman, Futrell dan Black (1990); Brown dan Peterson (1993); Jones Kantack, Futrell dan Johnston (1996)
Role conflict	Johnston, Parasuraman, Futrell dan Black(1990); Brown dan Peterson (1993); Jones Kantack, Futrell dan Johnston (1996)
Skill variety	Teas (1981); Dubinsky dan Skinner (1984); Brown dan Peterson (1993)
Task identity	Glisson dan Durick (1988); Dubinsky dan Skinner (1984); Naumann Widmier, Jackson. (2000)
Task significance	Glisson dan Durick (1988); Brown dan Peterson (1993); Naumann, Widmier, Jackson . (2000)
Autonomy	Teas (1981); Brown dan Peterson (1993); Naumann Widmier, Jackson (2000)
Partisipasi,	Naumann, Widmier, Jackson. (2000)
Penyebab kepuasan terhadap gaji umur dan status perkawinan	Panggabean, Mutiaara S. (2002b)
Keadilan organisasional	Tang dan Sarsfield-Balwin, 1996; William, 1999; Panggabean , Mutiaara S., 2002a
Penyebab kepuasan terhadap promosi Umur	Panggabean, Mutiaara S. (2002b)

- H₁: Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi
H₂: Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk keinginan untuk pindah kerja
H₃: Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja. pada beberapa perusahaan di DKI Jakarta.

Jenis variabel penelitiannya ada tiga macam variable bebas, variable mediator, dan variable terikat. Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel bebas, komitmen organisasi digunakan sebagai variabel mediator, dan keinginan untuk pindah kerja digunakan sebagai variabel tidak bebas.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan menentukan jenjang skor untuk masing-masing pertanyaan, yaitu dengan skala Likert jenjang 5. Dari pernyataan sangat tidak setuju (1) sampai pernyataan sangat setuju (5).

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel penelitian:

1. Kepuasan kerja (JS). Kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) dimensi, yaitu kepuasan terhadap gaji, kondisi kerja, promosi, rekan sekerja dan kepuasan terhadap perlakuan pimpinan. Masing-masing aspeknya diukur dengan 4 (empat) buah pertanyaan yang diadaptasi dari Chockalingan Viswesvaran, (1998).
2. Komitmen Organisasi (OC). Komitmen organisasi terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Masing-masing dimensi itu diukur dengan 8 (delapan) buah pertanyaan yang diadaptasi dari pertanyaan yang digunakan Allen dan Meyer (1990).
3. Keinginan Untuk Pindah Kerja (TI). Daftar pertanyaan mengenai keinginan untuk pindah diadaptasi dari pertanyaan-pertanyaan yang digunakan oleh Chen dan Francesco (2000) yang terdiri dari 4 item.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan dari beberapa perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur (76.02%), dan jasa (23.98%) di Jakarta. Respondennya sebagian besar adalah pria (61.8%), berusia di antara 23-40 tahun (84.6%), belum menikah (52%); bukan pimpinan (89%); berpendidikan Strata-1 (45.5%), dan masa kerjanya antara 1 - 10 tahun (86.9%).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sebelum data primer yang diperoleh dari responden diolah, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Jenis validitas yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* yang

bantuan *software AMOS* akan menghasilkan nilai *factor loading* dari masing-masing item. Item atau pertanyaan yang dianggap valid adalah item dengan *score factor loading* minimal 0,40 untuk penelitian yang menggunakan sampel antara 200-250 (Hair, Anderson, Tatham dan Black, 1998:112). Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa ada item yang tidak loading, yaitu:

- 1). II.1, II.3, II.10 (Variabel Kepuasan Kerja)
Pengukuran model fit dari variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut Mutiar Sibarani Panggabean: GFI = 0.920, RMSEA = 0.072, AGFI = 0.875, TLI = 0.876, NFI = 0.852, Normed c^2 = 2.272.
- 2). IV.2, IV.4, IV.6, IV.9, IV.12, IV.15, IV.17, IV.19, dan IV.24. (Variabel Komitmen Organisasi). Pengukuran model fit dari variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut : GFI = 0.896, AGFI = 0.848, TLI = 0.873, NFI = 0.853, Normed c^2 = 2.791.
- 3). Tidak ada item yang tidak loading Variabel Keinginan untuk Pindah Kerja
Pengukuran model fit dari variable keinginan untuk pindah kerja sangat baik, yaitu dengan probability level secara keseluruhan sebesar 0.593 ($p > 0.05$), GFI = 0.998, AGFI = 0.990, TLI = 1.008, NFI = 0.997.

Jika item-item yang tidak loading itu dihilangkan, maka konstruk yang digunakan dalam penelitian ini (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah kerja) adalah valid. Selanjutnya item-item yang tidak loading itu tidak lagi digunakan untuk uji reliabilitas. Alat yang paling sering digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah *Coefficient Cronbach's Alpha*. *Coefficient Cronbach's alpha* dapat diartikan sebagai hubungan positif antar item atau pertanyaan yang satu dengan lainnya. Dimana menurut Hair dkk., (1998:118) *coefficient Cronbach's alpha* yang cukup dapat diterima (*acceptable*) adalah yang bernilai 0,70.

Pada penelitian ini, variabel yang memerlukan uji reliabilitasnya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah kerja. Dalam uji reliabilitas item-item yang tidak loading tersebut di atas tidak lagi diikut sertakan. Dari pengujian yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS*. diperoleh *Coefficient Cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.8411, komitmen organisasi sebesar 0.8746 dan *alpha* untuk keinginan untuk pindah kerja sebesar 0.8263. Hal ini dapat diartikan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian ini konsisten, karena nilai yang dihasilkan lebih besar 0,70 (Hair dkk., 1998:118).

Uji Model

Ada tiga jenis pengukuran *goodness-of-fit* menurut Hair dkk., (1998:611), yaitu: (1) *absolute fit measures*, (2) *incremental fit measures*, atau (3) *parsimonious fit measure*. Para peneliti menganjurkan untuk menggunakan satu atau lebih dari masing-masing jenis pengukuran. Dalam penelitian ini yang

digunakan adalah (1) *Goodness-Fit Index* (GFI) sebesar 0,90 atau lebih, (3) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), nilai yang dapat diterima berkisar antara 0,05 sampai 0,08, (4) *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI), dianjurkan tingkat penerimaan AGFI adalah lebih besar atau sama dengan 0,90, (5) *Tucker-Lewis Index* (TLI), nilai yang dianjurkan sebesar 0,90 atau lebih, dan *Normed Fit Index* (NFI), nilai yang dianjurkan sebesar 0,90 atau lebih, dan *Normed Chi-Square* (c^2). Nilai yang dianjurkan : batas minimum 1, batas tertinggi : 2, 3, atau 5.

Dari hasil perhitungan dengan bantuan *software Amos 4.0* dapat diketahui bahwa $GFI=0.920$, $RMSEA=0,078$, $AGFI=0,877$, $TLI=0,923$, dan $NFI=0,905$. Sehingga dapat dikemukakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji Hipotesis

Ketika sebuah model dianggap dapat diterima, hipotesis terhadap model tersebut dapat diuji (Hair et. al., 1998). Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan *p-value* dengan nilai *alpha*. Jika $p\text{-value} < \alpha$, maka null hipotesis atau hipotesis awal (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) gagal untuk ditolak. Jika $p\text{-value} > \alpha$, maka hipotesis awal (H_0) gagal untuk ditolak/didukung dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Dengan bantuan *Amos 4.0* Berikut ditampilkan hasil analisis regresi yang dituangkan ke dalam Tabel 7 berikut.

TABEL 7
Hasil Analisis Regresi

	Hipotesis	Beta	S.E.	C.R.	p-value
H ₁	JS → OC	0,844	0,363	7,803	0,000
H ₂	OC → TI	-0,381	0,041	2,793	0,005
H ₃	JS → TI	-0,561	0,151	3,745	0,000

Sumber: hasil pengolahan

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan membandingkan nilai $t_{\text{-tabel}}$ (1,960) dengan CR atau dengan membandingkan *p-value* dengan tingkat signifikan (*alpha*) sebesar 0,05. dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis awal atau null hypothesis (H_{01} , H_{02} , dan H_{03}) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Ini berarti, secara statistik terbukti bahwa:

1. Terdapat hubungan yang signifikan, positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ($r = 0,844$ dan nilai $p < 0,005$). Dengan demikian hipotesis (H_{01}) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat hubungan yang

signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, ditolak

2. Terdapat hubungan yang signifikan, negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah kerja. ($r = -0,381$ dan nilai $p = 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_{02}) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah, ditolak
3. Terdapat hubungan yang signifikan, negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja ($r = -0,56$ dan nilai $p < 0,005$). Dengan demikian hipotesis (H_{03}) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan, negative antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja, ditolak.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi
2. Komitmen organisasi mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja
3. Kepuasan kerja mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja ($r = 0,561$) lebih besar daripada pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja ($r = 0,381$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa (a) kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja, (b) Kepuasan kerja dapat secara langsung mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja, dan (c) komitmen organisasi bukan merupakan mediator variable terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja (Baron dan David, 1986).

Implikasi

Implikasi Teoritis

Penelitian ini nampaknya dapat dilakukan pada perusahaan di DKI, Jakarta, Indonesia untuk melanjutkan hasil penelitian terdahulu yang sebagian besar dilakukan di Amerika Serikat. Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan teori sikap, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, produktivitas tenaga kerja, prestasi kerja, maupun perputaran tenaga kerja.

Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan, negatif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Ini berarti

bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu (e.g. Porter, Steers, Mowday, dan Boulian, 1974; Marsh dan Manari, 1977; Mowday, Porter dan Steers, 1982; Bluedorn, 1982; Glegg, 1983; Dougherty, Bluedorn, dan Keon, 1985; William dan Hazer, 1986; Meyer dan Allen, 1991; Naumann ; Scott, dan Donald , 2000)

Kedua, hasil penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan, negative antara komitmen organisai dengan keinginan untuk pindah kerja. Ini berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (e.g., Chen dan Francesco, 2000; Naumann, Scott, dan Donald, 2000).

Ketiga, hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, negative antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah kerja. Ini berarti bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (e.g., Birdseye dan Hill, 1995; Brown dan Petersen, 1993, Naumann, Scott, dan Donald, 2000

Keempat, hasil penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja. Ini berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Mobley, 1982, Brooke, Russel, dan Price, 1988; Blau dan Boal, 1989), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja, secara langsung. Namun tidak mendukung hasil penelitian yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja melalui komitmen organisasi (DeConnick et al., 1994; Johnson et al., 1990; William Hazer, 1986) maupun penelitian yang mengemukakan bahwa keinginan untuk pindah kerja hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Camp, 1994)

Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Ini berarti bahwa karyawan hanya akan memiliki komitmen terhadap organisasi jika mereka merasa puas terhadap gaji, promosi, rekan kerja, pimpinan, dan kondisi kerjanya
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Ini berarti bahwa jika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi maka mereka tidak berkeinginan untuk pindah kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas terhadap gaji, promosi, rekan sekerja, pimpinan, dan kondisi kerjanya, maka mereka tidak berkeinginan untuk pindah kerja.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja lebih besar daripada pengaruh komitmen organisasi. Ini berarti bahwa untuk mengurangi keinginan karyawan untuk pindah kerja, kegiatan manajer terutama dapat ditujukan kepada pemahaman akan faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja, seperti misalnya keadilan dalam organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu.

Keterbatasan Dan Saran Untuk Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat digunakan sebagai landasan dalam memberikan saran untuk penelitian lebih lanjut, yaitu:

1. Sikap karyawan dapat dipahami bukan hanya dengan dua (2) buah konsep, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, melainkan juga dengan konsep lainnya, yaitu seperti keterlibatan dalam pekerjaan dan sikap tersebut masing-masing dapat mempengaruhi prestasi kerja secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, pada penelitian lebih lanjut disarankan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan keinginan untuk pindah kerja terhadap perilaku karyawan (e.g., keterlambatan, ketidakhadiran, prestasi kerja, atau perputaran tenaga kerja).
2. Variabel-variabel yang berasal dari karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi setiap konsep sikap itu. Oleh karena itu pada penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggunakan variabel-variabel tersebut, misalnya, penelitian tentang pengaruh dari sikap karyawan (kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan/atau keinginan untuk pindah kerja) terhadap perilaku berdasarkan karakteristik individu (misalnya: jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan masa kerja), karakteristik organisasi, atau karakteristik pekerjaan.
3. Untuk penelitian lebih lanjut juga dianjurkan memasukkan variabel yang belum diteliti di sini, yaitu keadilan di tempat kerja, misalnya bagaimana pengaruh keadilan dalam seleksi, penilaian prestasi kerja, promosi, kompensasi, penentuan peserta training, atau pemutusan hubungan kerja terhadap sikap (kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan/atau keinginan untuk pindah kerja) dan perilaku karyawan (keterlambatan, ketidakhadiran, produktivitas karyawan, prestasi kerja, dan/atau perputaran tenaga kerja).
4. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah konsep yang berdimensi jamak, yaitu memiliki beberapa dimensi. Untuk itu dalam penelitian lebih lanjut dianjurkan untuk meneliti pengaruh dari masing-masing dimensi kepuasan kerja tersebut terhadap konsep sikap lainnya dan/ atau terhadap perilaku sebagaimana telah diungkapkan dalam tinjauan pustaka.

REFERENSI

- Abraham, Rebecca, (1999), The impact of emotional dissonance on organizational commitment and intention to turnover, *The Journal of Psychology*, v133, i4, p441(1).
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer, (1990), The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63,1-8.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer, (1993), Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer, (1996), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Anderson, T. W., (1984), *An Introduction to Multivariate Statistical Analysis*, 2nd Ed., John Wiley & Sons, Singapore.
- Angle, H., and Perry, J., (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influence, *Work and Occupations*, 10, 123-146.
- Aryee, Samuel dan Lou Joo Heng, (1990). A Note on the Applicability of an Organizational Commitment Model. *WORK AND OCCUPATIONS*, Vol. 17 No. 2 May 1990: 229-239
- Babakus, Emin, David M. Cravens, Mark Johnston And William C. Moncrief, (1996). Examining The Role Of Organizational Variables In The Sales Person Job Satisfaction Model, *Journal Of Personal Selling And Sales Management*, 16(3) (Summer), 33-46
- Becker, Thomas E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., and Gilbert, N. J., (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, v39, n2, 464-482.
- Ben-Bakr, K. A., Al-Shammari, I. S., Jefri, O. A., & Prasad, J. N. (1994). Organization commitment, satisfaction, and turnover in Saudi Organizations: A predictive study. *Journal of Socio Economics*. 23(4), 449-456.
- Bing, Mark N., Susan M. Burrough, Michael C. Helford (1999). *Gender as a modertor of the relationship between psychological climate perceptions and employee dedication: a look at organizational commitment and turnover intentions*, A Paper presented in an interactive Paper session at the 59th annual meeting of the Academy of Managment, 1999, Chicago, Illinois.
- Birdseye, Meg G. and John S. Hill (1995). Individual, Organizational/Work and Environmental Influence on Expatriate Turnover Tendencies, *Journal of International Business studies*, 6(4) (Fall), 787-813.
- Black, Stewart J. (1998). Work Role Transition: A study of American Expatriate Managers in Japan, *Journal of International Business, 1992) (Summer)*, 227-294.
- Black, Stewart J. and Hal B. Gregersen (1991). Antecedents to Cross-Cultural Adjustment for Expatriates in Pacific's Rim Assignments, *Human Relations*, 44(5), 497-515..
- Blau, G. and Boal, K., (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover, *Journal of Management*, 15, 115-127.
- Blau, Gary., (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism, *Journal of Management*, 12(4), 577-581.
- Bluedorn, Allen (1982). A Unified Model of turnover from Organization. *Human relations*, 45(2) (Februaary), 177-1192.
- Bluen, Stephen D., Julian Barling and William Burns (1990). Predicting Sales Performance, Job Satisfaction, And Depression by Using the Achievement Striving an Impatience-Irritability Dimensions of Type A Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 73 (2), 127-133
- Brayfield, Arthur H, dan Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424
- Brayfield, Arthur H., and Harold F. Rothe, (1951). An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 35, 5, 307-311.

- Brett, Joan F., William L. Cron, and John W. Slocum, JR., (1995). Economic dependency on work: A moderator of the relationship between organizational commitment and performance, *Academy of Management Journal*, 38, 1, 261-271.
- Brooke, Paul P., Daniel W. Russell, and James L. Price, (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, v73, 2, 139-145.
- Brown, Stephen P. and Robert A. Petersen, (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta Analysis and Assessment of Causal effects, *Journal of Marketing research*, 30(2) (February), 63-77.
- Camp, Scott D., (1994). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: an event history approach, *Prison Journal*, 74, 3, p 279 (27).
- Carson, K. D. and Bedeian, A. G., (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties, *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Chen, Zhen Xiong and Anne Marie Francesco, (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter?, *Human Relations*, v53, i6, p869.
- Cohen, A., (1993). Organizational Commitment and turnover: A meta-analysis, *Academy of Management Journal*, 36, 1140-1157
- Cron, William J. and John W. Slocum, Jr., (1986). The Influence of Career Stages on Salespeople's attitude, Work Perception, and performance, *Journal of Marketing research*, 23(May), 119-129.
- De Cotiis, T. A. & Summers, T. P. (1987). A Path Analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relation*, 40, 445-470
- DeConinck, James B, Bachmann, Duane P., (1994). Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. *Journal of Applied Business Research*, 10, 3 p.87 (11)
- Dubinsky, Alan J. and Steven J. Skinner (1984). Impact of Job Characteristics on retail Salespeople's reactions to Their Jobs, *Journal Of Rretailing*, 2(Summer0,35-62.
- Glegg, (1983). Psychology of employee lateness, absence, and turnover: A methodological critique and empirical study, *Journal of Applied Psychology*, 68, 88-101
- Glisson, Charles and Mark Durick, (1988). Predictor of Job Satisfaction Organizational Commitment in Human Service Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 33(1) (March), 61-81.
- Greenberg, Jerald, (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow, *Journal of Management*, 16: 399-432.
- Gregerson, Hal B. and J. Stewart Black (1992). Antecedents to Commitment to Parent Company and a Foreign Operation, *Academy of Management Journal*, 33(1) february), 65-90
- Grusky, Oscar, (1966). Career mobility and organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Hackett, R. D., Byco, P., and Hausdof, P. A., (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, 79, 15-23.
- Harrison, J. Kline, and Russell Hubbard, (1998). Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a U.S. firm in Mexico, *The Journal of Social Psychology*, 138, 5, p609(15).
- Herzberg, F., Mausner, B. Peterson, R. O., dan Capwell, D. F. (1957). *Job attitudes: Review of reseach and opinion*. Pittsburg, PA: Psychological Service of Pittsburgh
- Hom, Peter W., and Rodger W. Griffith (1991). Structural Equational Modeling. Test of Turnover Theory: Cross - Sectional and Longitudinal Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3) (June), 350 -366.
- Hulin, Charles L. and Patricia C. Smith, (1964). Sex differences in job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 48, 88-92.

- Hulin, Charles L. and Patricia C. Smith, (1965). A linear model of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, **49**, 209-216.
- Hunt, J. W., and Saul, P. N., (1975). The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females, *Academy of Management Journal*, **18**, 690-702.
- Hunt, Shelby, Lawrence B. Chonco dan Van R. Wood (1985). Organizational Commitment and Marketing. *Journal of Marketing*, **49** (Winter), 121 -126
- Huselid, Mark A., and Nancy E. Day, (1991). Organizational commitment, job Involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis, *Journal of Applied Psychology*, **76**, 3, 380-391.
- Iverson, Roderick D., and Donna M. Buttigieg, (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, **v36**, i3, p307(2).
- Jaros, Stephen J., (1995). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions, *Academy of Management Journal*, Best Papers Proceedings 1995, p317.
- , John M. Jermier, Jerry W. Koehler, Terry Sincich, (1993). Effects if continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equation models, *Academy of Management Journal*, **v36**, n5, p951(45).
- Jenkins, J. M., (1993). Self-monitoring and turnover: The impact of personality on intent to leave, *Journal of Organizational Behavior*, **14**, 83-91
- Johnston, Mark W., A Parasuraman, Charles M Futrell, dan William C. Black, (1990).. A Longitudinal Assessment of Impact of Selected organizational Influences on Salespeople's Organizational Commitment During Early Employment, *Journal of Marketing Research*, 27 August, 333-334
- Jones, Eli, Donna Massey Kantik, Charles M. Futrell dan Mark W. Johnston (1996.). Leader Behavior, Work Attitudes, and Turnover of Salespeople: An Integrative Study, *Journal of Personnel Selling and Sales Management*, **16**(2) (Spring), 13-23
- Kelloway, E. K. and Barling (1992). *Perceived Justice , Job Insecurity, And Organizational Cmmittment. The Case Of Layoff Survival*. In G. Johns (Chair), Organizational commitment symposium conducted at the meeting of the Canadian Psychological Association, Quebec city.
- Knoop, Robert, (1995). Relationship among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, **v129**, n6, p643(7)
- Koch, J. L., and Steers, R. M., (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees, *Journal of Vocational Behavior*, **12**, 119-128.
- Konovsky, M. A., dan Cropanzano R., (1992). Perceived Fairness of Employee Drug Testing As A predictor Of Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, **76**, 698-707
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (1998). *Organizational Behavior*, Fourth Edition, McGraw-Hill Companies.
- Lance, C. E., (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover, *Multivariate Behavior Research*, **26**, 137-162.
- Lee, K. B. (1992). *A Study of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Unpublished Master's thesis, Sung Kyum Kwan University, Seoul Korea.
- Lee, R., and Wilbur, E. R., (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: A multivariate analysis, *Human Relations*, **38**(8), 781-791.
- Lee, Thomas W and Richard T. Mowday (1987). Voluntary Leaving an Organization: An Emperical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover, *Academy of Management Journal*, **30**(4) (August), 721-743
- Locke, Edwin A., (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349, Chicago, IL: Rand-McNally College Publishing Company.

- Lucas, George H., Parsuraman, Robert A. Davis dan Ben M. Enis, (1987). An Emperical Study of Salesforce Turnover. *Journal of Marketing*, 51 (July), 34-39
- Luthans, F., Balack, D. and Taylor, L., (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents, *Human Relations*, 40(4), 219-36.
- Mathieu, John E., and Zajac, D. M., (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McDonald, P. R., (1993). *Individual oorganizational value congruence: Operationalization and consequent*. Unpublished doctoral dissertation, University of Western Ontario, London, Canada .
- McNeilly, Kevin M. dan Frederick A. Russ, (1992). The Moderating Effect of Sales Force Performance on Relationships Involving Antecedents of Turnover, *Journal Of Personnel Selling and Sales Managemnt*, 12 (1) Winter), 9-20 .
- Meyer, John P., Allen, N. J., Smith, C. A., (1993). Commitment to organizations and occupations: Extensions and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- Meyer, John P, and Allen, N., J, (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, John P, and Allen, N., J, (1991). A three-component conceptualiaztn of organizational commitment. *Human Resources Managemnt Review*, 1. 61 - 87
- Meyer, John P, and Allen, N., J, (1997). Commitment in the Workplace: multidimensional view of commitment and he theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21 94), 617 - 638
- Meyer, John P, and Allen, N., J., Sampo V. Paunonen, Ian R. Gellatly, Richard D. Goffin, and Douglas N. Jackson, (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1, 152-156.
- Mobley, W., (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Meyer, John P, and Allen, N., J, Porter, L. W., Steers, R.M., (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14: 224.
- Meyer, John P, and Allen, N., J, Porter, L. W., and Dubin, R., (1974). Unit performance, situational factors and employee attitudes in spatially separated work units, *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Meyer, John P, and Allen, N., J, Porter, L. W. , and Steers, R. M., (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic Press.
- Meyer, John P, and Allen, N., J., Steers, R. M., and Porter, L. W., (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Naumann, Earl; Scott M. Widmier; Donald W. Jackson Jr, (2000). Examining the Relationship between work attitudes and propensity to Leave among Expatriate Salespeople, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, v20 i4 p227- 254
- Nunnally, J. C., (1967). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- Olson, Marvin A., Allan J. Dubinsky dan Rolph E. Anderson (1987). Correlatess and Determinant of Sales Force Tenure: An Exploratory Study, *Journal of Personnel Selling and Sales Management*, 7(3) (November), 29-33.
- Orpen, Christopher, (1994). The effect of organizational commitment on the relationship between procedural and distributive justice, *Journal of Social Psychology*, v134, n1, p135(2).
- Panggabean, Mutiara S., (2001). Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu, *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 1 (2): 89-124
- Panggabean, Mutiara S., (2002a). Pengaruh Keadilan dalam penggajian dan perilaku individu terhadap kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta, *Kajian Bisnis STIE WidyaWiwaha*, No. (Mei - Agustus): 1-21

- Panggabean, Mutiara S., (2002b). Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Ekonomi Perusahaan* Vol 9 (4) (November): 401-437
- Panggabean, Mutiara S. (2004). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan Untuk Pindah Kerja, *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, Nomor 28 Januari-April 2004.
- Penley, L. E., and Gould S., (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organization. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43 - 59.
- Porter, Lyman W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boullian, P. V., (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Porter, Lyman W., and Richard M. Steers, (1973). Organisational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Quinn, R., Staines, G., and McCullough, M., (1974). *Job satisfaction: Is there a trend?* Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- Randall, D. M. (1993). Cross-cultural research on organizational commitment: A review and application of Hofstede's value survey module. *Journal of Business Research*, 26, 91-110
- Reilly, N. P., and Orsak, C. L., (1991). A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing, *Journal of Vocational Behavior*, 39, 311-330.
- Rhodes, S. R., (1983). Age-related differences in work attitudes and behaviors: A review and conceptual analysis, *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367.
- Robbins, Stephen P., (2003). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, 10th Edition, Prentice-Hall International, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Robbins, and David A. De Cenzo, (1994). *Human Resource Management: Concepts and Practices*, fourth edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Robie, Chet, Ann Marie Ryan, Robert A. Schmieder, Luis Fernando Parra, and Patricia B. Smith, (1998). The relation between job level and job satisfaction, *Group & Organization Management*, v23, i4, p470(2).
- Robinson, Sandra L., (1994). Explaining retreat, voice, silence and destruction: The impact of work context on employees responses to dissatisfaction, *Presented at the Organizational Behavior Division of the Annual Meeting of the Academy of Management, Dallas*.
- Russ, F.A., and McNeilly, K.M., (1995). Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender and performance, *Journal of Business Research*, 34, 57-65.
- Sanders, Donald H., (1990). *Statistics: A Fresh Approach*, Fourth Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Sager, Jeffrey K. dan Mark W. Johnston (1989). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment: A Study of Salespeople, *Journal of personal Selling and Sales Management*, 9(2) (Spring), 30-41
- Schappe, Stephen P., (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior, *The Journal of Psychology*, v132, n3, p277(14).
- Seashore, S., E., Lawler, E., E., Mirvis, P., dan Cammann, C. (1982). *Observing and Measuring Organizational Change: A guide to field practice*, New York: Wiley
- Sekaran, Uma, (1992). *Research Methods for Businesses: A Skill Building Approach*, second edition, John Wiley & Sons, Inc
- Sevilla, Consuello G., Jesus A. Ochave, Twila G. Punsalan, Bella P. Regala, Gabriel G. Uriarte, (1984). *An Introduction to Research Methods*, Rex Book Store, Manila.
- Shann, Mary H., (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools, *The Journal of Educational Research*, v92, i2, p67(1).
- Sharma, Subhash, (1996). *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons, USA
- Shaw, Jason D., (1999). Job satisfaction and turnover intentions: the moderating role of positive affect, *The Journal of Social Psychology*, v139, i2, p242(3).

- Shore, L. M., and Martin, H. J., (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in relation to work performance and turnover intentions, *Human Relations*, 63, 650-653.
- Shore, Lynn McFarlane, Kevin Barksdale, Ted H. Shore, (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization, *Academic of Management Journal*, v38, n6, p1593(23).
- Shouksmith, G. (1994). Variables related to organizational commitment in health professionals. *Psychological reports*, 74, 707 - 711
- Siegel, Sidney, and N. John Castellan, Jr., (1988). *Non Parametric Statistics for the Behavioral Sciences*, 2nd, McGraw-Hill Inc.
- Siggins, Jack A., (1992). Job satisfaction and performance in a changing environment, (Managing Human Resources in Research Libraries), *Library Trends*, 41, 2, p299(17).
- Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. I. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*: Chicago: Rand McNally.
- Smith, Patricia L., and Frank Hoy, (1992). Job satisfaction and commitment of older workers in small businesses, *Journal of Small Business Management*, 30, 4, p106(13).
- Sneed, Jeannie, and Carole M. Herman, (1990). Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital foodservice employees, *Journal of the American Dietetic Association*, v90, n8, 1072(5).
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Somers, M., (1995). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 49-58
- Tang, Thomas Li-Ping, Jwa K. Kim, David Shin-Hsiung Tang, (2000). Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover?, *Human Relations*, v53, i2, p213.
- Teas, R. Kenneth (1981). Selling Task characteristics and Job Satisfaction of Industrial Salespeople, *Journal Of Personnel Selling And Sales Management*, 1 (2) (Spring), 18-26
- Tett, R. dan Meyer, J., (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover Ppath analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology* 46:259-295.
- Vandenberg, J. Robert and Charles E. Lance, (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment, *Jouzrnal of Management*, 18, 153-167.
- Viswesvaran, Chockalingam, Satisth P. Deshpande, Jacob Joseph, (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, 17, 365-371.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wahn, Judy C., (1998). Sex differences in the continuance component of organizational commitment, *Group & Organization Management*, 23, 3, p256(11).
- Wanous, John P. and Edward E. Lawler III, (1972). Measurement and meaning of job satisfaction, *Journal Applied Psychology*, 56, 2, 95-105.
- Weaver, C. N., (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s, *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- Wernimont, Paul F., (1966). Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 50, 1, 41-50.
- Weiss, D. J., R. V. Davis, G. W. England, and L. H. Lofquist, (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies Rehabilitation*, vol. 22, University of Minnesota Industrial Relations Center, Minneapolis
- Whitener, E., and Walz, P. M., (1993). Exchange theory determinants of affective and continuance commitment and turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 265-281.
- Williams, L. J. and Hazer, J. T., (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation models, *Journal of Applied Psychology*, 71, 2, 219-231.

- William, Steve. (1999). The effects of distributive and procedurl justice on performance. *The Journal of Psychology* (March). V33 i2.p183-192
- Wotruba, Thomas R. and Pradeep K. Tyagi (1991). Met expectation and Turnover in Direct selling. *Journal of Marketing*, 55(3) (July), 24 -35



PERPUSTAKAAN
TRISAKTI SCHOOL OF MANAGEMENT