

## KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI *JOB INSECURITY* PADA KARYAWAN *OUTSOURCING*

Yohana Dwi Yunanti<sup>1)</sup> dan Sumbodo Prabowo<sup>2)</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang

### ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara komitmen organisasi dengan job insecurity. Hipotesis pada penelitian ini adalah: ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan job insecurity. Populasi penelitian ini adalah karyawan outsourcing pada PT Pura Baru Tama. Alat ukur menggunakan skala komitmen organisasi dan job insecurity. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil: nilai korelasi sebesar -0,433 dengan  $p < 0,01$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara job insecurity dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi job insecurity maka akan semakin rendah komitmen organisasi karyawan outsourcing. Dengan melihat sumbangan efektif job insecurity dengan komitmen organisasi adalah sebesar 18,7%.

**Keywords:** komitmen organisasi , job insecurity.

---

1) Alumnus Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang

2) Staf pengajar Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang

### LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien dan seefektif mungkin guna mencapai prestasi kinerja. Sebuah organisasi perlu mengatur sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan

mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee turnover*). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan mendapatkan perhatian yang sangat penting karena berpotensi dapat menimbulkan biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, biaya rekrutmen, dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999, h. 58).

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan dalam organisasi dapat

menimbulkan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Sehingga berakibat organisasi menjadi tidak efektif dan efisien dikarenakan perusahaan kehilangan karyawan yang potensial, berpengalaman dan juga perlu melatih karyawan baru. Tingginya *turnover* mengindikasikan komitmen yang rendah (Setiawan dan Hadiyanto, 2008, h. 33). Komitmen yang rendah ini menjadi masalah yang menarik untuk diteliti.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat intensitas identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : (1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (2) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Mowday dkk, 1982) seperti dikutip dari Anis dkk. (2003, h. 48). Penelitian terhadap perilaku organisasi menyimpulkan bahwa setidaknya ada 2 sumber komitmen organisasional yang berbeda (Meyer dan Allen, 1984) yaitu komitmen *affective* dan komitmen *continuance*. Menurut Meyer dan Allen (1991. h. 72), dimensi berganda komitmen organisasional mempunyai hubungan yang berbeda terhadap maksud

*turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu stres, kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *jobinsecurity*. Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Burke, 2000, h.124) mengkonseptualisasikan *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Sehubungan dengan hal tersebut, Lewin (dalam Hartley, 1991, h. 86) menyatakan tentang "*psychological environment*", yaitu istilah yang digunakan sebagai penjelasan terhadap fenomena perseptual yang hadir dalam diri individu sebagai hasil dari persepsinya dan kognisinya terhadap lingkungan eksternal. Dengan demikian, didapat suatu kesimpulan bahwa *job insecurity* merupakan suatu fenomena perseptual dan subjektif (Hartley, 1991).

*Job insecurity* menghasilkan konsekuensi yang negatif terhadap sikap kerja, sikap organisasi, kesehatan pekerja, dan merusak hubungan pekerja dengan perusahaan (Sverke, Hellgre & Naswal dalam WHO, 2003). Kekhawatiran yang terus menerus terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan akan menghasilkan penurunan moral, kesetiaan, kepercayaan, produktivitas, kreativitas dan tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi

(Armstrong & Stassen dalam WHO, 2003). Ciri pegawai *outsourcing* antara lain adalah memiliki masa kerja yang terbatas, memiliki gaji yang berbeda dengan pegawai tetap, posisi tidak memungkinkan untuk naik jabatan dalam jangka waktu yang panjang.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT Pura Baru Tama (yaitu wawancara dengan HRD dan karyawan *outsourcing* yang sedang bekerja di perusahaan tersebut), dari 100 orang pegawai *outsourcing* kira-kira 70% dari mereka atau 70 orang keluar bukan karena kontraknya habis tetapi karena memang tidak betah dalam perusahaan, hal ini mengindikasikan tingkat komitmen yang rendah. Adanya komitmen yang rendah tersebut kemungkinan disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam bekerja, atau *job insecurity* karyawan. Ciri-ciri *job insecurity* adalah karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, merasa tidak berdaya dalam menghadapi kondisi tersebut. Perusahaan ini menggunakan tenaga *outsourcing* dengan alasan karena tenaga tersebut bersedia menerima gaji yang lebih rendah daripada pegawai tetap sehingga perusahaan dapat memperoleh laba lebih tinggi sehingga perusahaan lebih senang dan cenderung menggunakan tenaga *outsourcing*. Pada penelitian ini menggunakan subjek pada

karyawan *outsourcing* yang bekerja di bagian produksi dan dikelola oleh koperasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Hadiyanto (2008) menyatakan bahwa adanya hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi *job insecurity* akan semakin rendah komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Tarigan (2012) dan Klandermans et.al. (2010) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang :Komitmen Organisasi ditinjau dari *Job Insecurity* Pada Karyawan *Outsourcing*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*.

## **HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**

*Job insecurity* timbul karena adanya rasa curiga, tidak berdaya, dan stress sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja (Jacobsen dalam Porter, 1980, hal.90). *Job insecurity* merupakan suatu gejala psikologis yang

berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. *Job insecurity* merupakan satu permasalahan utama dari sudut pandang pekerja. Situasi bisnis yang tidak menguntungkan akan menimbulkan perasaan cemas. Bagaimana tidak, tak ada yang dapat menjamin bahwa para pekerja akan dapat terus bekerja dalam kondisi iklim organisasi yang tidak stabil. Keadaan *job security* dalam perusahaan akan membawa pengaruh yang lebih baik dibandingkan kondisi *job insecurity*.

Dooley (dalam Ferrie, 1999, hal.61) menyatakan bahwa persepsi terhadap kepastian dan keamanan kerja akan menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang pada akhirnya akan memicu depresi, stres kerja, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri, serta mengganggu kualitas mental para pekerja. Adanya ketidakpastian kerja akan menimbulkan konsekuensi pada dimensi psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya.

Menurut Green (2003, hal. 6-7), elemen utama dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan.

Secara umum, karyawan menganggap pekerjaan bukan hanya semata komoditas yang bisa dijual-belikan atau kontrak kerja semata, namun lebih pada adanya hubungan timbal balik berdasar variabel dan jangka waktu yang telah ditentukan. Ketidakpastian lain yang menyertai suatu pekerjaan diantaranya adalah rasa takut terhadap konsekuensi pekerjaan, ketidakpastian penempatan, atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut Standing (dalam Green, 2003, hal. 7) semua masalah ketidakpastian ini dapat mengurangi *welfare* atau rasa aman dan sejahtera pada karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja ini terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk tidak mempertahankan keberadaannya dalam organisasi atau *turnover intention*.

Keinginan untuk tetap mempertahankan keberadaan diri pada karyawan, merupakan *outcome* dari prediktor penting berupa komitmen organisasional. Perasaan tentang *job insecurity* akan mengancam komitmen terhadap organisasi. Persepsi *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa organisasi telah membatalkan kontrak psikologis.

Kontrak psikologis berkaitan dengan kontrak dalam jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Konsekuensinya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi onal karyawan, bahkan karyawan pun akan memilih untuk tidak bertahan pada perusahaannya (Ashford dalam Strawser dan Pasewark, 1996, hal. 95-97).

*Outsourcing* terbagi atas dua suku kata: *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Perusahaan menggunakan tenaga jenis ini karena perusahaan lain dapat mengerjakannya dengan lebih murah, lebih cepat, lebih baik dan yang lebih utama lagi adalah karenaperusahaan punya pekerjaan lain yang sifatnya *core* yang lebih penting. Apabila seorang karyawan atau pegawai *outsourcing* merasa memiliki *job insecurity* yang tinggi berarti akan semakin merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga hal ini

akan berdampak terhadap menurunnya komitmen organisasionalnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Hadiyanto (2008, h.1) menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *job insecurity*, artinya semakin tinggi *job insecurity* akan semakin rendah komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Tarigan (2012, h.1) dan Klandermans et.al. (2010, h.1).

Penelitian yang dilakukan oleh Purnamawanti (2007, h.1) menyatakan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *job insecurity*, hal yang serupa juga dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Jandaghi et.al.(2011, h.2) dan Bosman et.al.(2005, h.1). Jadi semakin tinggi *job insecurity* karyawan akan merasa tidak aman dalam bekerja sehingga akan semakin menurunkan komitmen organisasinya.

## **HIPOTESIS**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Ada hubungan negatif antara antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi *job insecurity* akan semakin rendah komitmen organisasi dan sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* akan semakin tinggi komitmen organisasi.”

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* bagian produksi pada PT Pura Baru Tama yang dikelola oleh koperasi karyawan. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *incidental sampling* yaitu teknik pemilihan sekelompok subyek yang didasarkan atas kenyamanan peneliti dengan ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui. Adapun ciri-ciri khusus dalam populasi yang akan dijadikan subyek oleh penulis adalah karyawan *outsourcing* bagian produksipada PT Pura Baru Tama.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan skala *job insecurity*.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Product Moment.

## HASIL PENELITIAN

Uji hipotesis menghasilkan nilai korelasi sebesar -0,433 dengan  $p < 0,01$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan

negatif yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah komitmen organisasi karyawan *outsourcing*. Dengan melihat sumbangan efektif *job insecurity* dengan komitmen organisasi adalah sebesar 18,7%.

## PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang digunakan adalah uji korelasi product moment menunjukkan korelasi sebesar  $r_{xy} = -0,433$  yang berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi. Jadi dengan demikian **hipotesis diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* pada karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasi. Semakin rendah *job insecurity* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Hadiyanto (2008), Tarigan (2012) dan Klandermans et.al. (2010) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan menurunkan komitmen organisasi.

Sumbangan efektif adalah sebesar 18.7% yang artinya *job insecurity*

berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 18.7% dan sisanya sebesar 81.3% dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya tantangan kerja, tingkat partisipasi, stres kerja (Steers dan Porter, 1983).

Keinginan untuk tetap mempertahankan keberadaan diri pada karyawan, merupakan *outcome* dari prediktor penting berupa komitmen organisasional. Perasaan tentang *job insecurity* akan mengancam komitmen terhadap organisasi. Persepsi *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa organisasi telah membatalkan kontrak psikologis. Kontrak psikologis berkaitan dengan kontrak dalam jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Konsekuensinya akan menurunkan tingkat komitmen organisasional karyawan, bahkan karyawan pun akan memilih untuk tidak bertahan pada perusahaannya (Ashford dalam Strawser dan Pasewark, 1996, hal. 95-97). Apabila seorang karyawan *outsourcing* merasa tidak nyaman dalam bekerja dan merasa *job insecurity* nya tinggi, maka ia akan ingin keluar dari organisasi sehingga akan menurunkan komitmen organisasinya. Hal ini juga berlaku dan terbukti dari hasil pengujian hipotesis pada karyawan *outsourcing* bagian produksi pada PT Pura Baru Tama.

Apabila ditinjau dari aspek *job insecurity* yaitu apabila karyawan merasa pekerjaannya tidak penting, pekerjaan tidak memberikan arti penting bagi dirinya, merasa pekerjaannya biasa saja atau cenderung kurang bagus. Hal ini juga didukung dari mean empirik *job insecurity* sebesar sebesar 41,62 lebih kecil daripada mean hipotetiknya sebesar 57,5 sehingga dengan demikian dapat dikatakan menurut karyawan PT Pura Baru Tama mereka memiliki *job insecurity* yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti ternyata karyawan menyatakan selama ini mereka merasa pekerjaannya membawa dampak positif pada kehidupannya, pekerjaannya membuatnya merasa maju dan pekerjaannya sangat berarti baginya sehingga *job insecurity* nya rendah.

Untuk komitmen organisasi nilai mean empiriknya sebesar 55,06 dan berada diatas mean hipotetiknya yaitu sebesar 50. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa menurut karyawan PT Pura Baru Tama mereka memiliki komitmen organisasi yang cenderung tinggi dan dari hasil skala dan wawancara yang telah ditemukan adalah, para *outsourcing* tidak betah bekerja disana karena mereka tidak mendapatkan fasilitas yang baik, bekerja rodi tanpa istirahat, sehingga mereka tidak bekerja

dengan sepenuh hati dan ingin segera keluar dari perusahaan tersebut. Perusahaan juga kurang memperhatikan fasilitas dan kenyamanan para pekerja sehingga komitmen para karyawan turun dan insecuritynya tinggi. Itu adalah hasil observasi awal dari peneliti pada beberapa karyawan, sedangkan dari hasil penelitian pada karyawan yang lebih banyak ditemukan secara keseluruhan komitmen cenderung tinggi meskipun tidak terlalu tinggi, tetapi diatas mean hipotetik sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan selama ini telah memberikan fasilitas meskipun standard dan ada beberapa karyawan saja yang merasa tidak puas, tetapi secara keseluruhan mereka tetap memiliki komitmen yang cenderung tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan waktu penelitian dan survey awal peneliti, sehingga seiring dengan berjalannya waktu terdapat perbedaan kebijakan perusahaan serta kondisi yang berbeda. Untuk mempertahankan supaya komitmen organisasional karyawan supaya tetap tinggi supaya diperoleh *job insecurity* yang rendah, maka pihak PT Pura Baru Tama sebaiknya dapat memperhatikan kebutuhan karyawan misalnya mengadakan rekreasi bersama, mengikat perasaan secara emosional dengan karyawan supaya merasa memiliki organisasi sehingga karyawan

merasa menjadi bagian dari organisasi dan tetap loyal di masa mendatang.

Penelitian ini memiliki kelemahan yaitu pada saat penyebaran angket, peneliti tidak bertatap muka langsung dengan responden tetapi melalui kepala bagian *outsourcing*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan:

Ada hubungan negatif antara antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi *job insecurity* akan semakin rendah komitmen organisasi. Dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* akan semakin tinggi komitmen organisasi.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh dapat ditemukan beberapa saran sebagai berikut :

### 1. Bagi pihak perusahaan:

Bagi pihak perusahaan yaitu PT Pura Baru Tama sebaiknya dapat mempertahankan komitmen organisasi karyawannya yang termasuk tinggi dan *job insecurity* yang termasuk rendah, misalnya: dengan cara memberikan perhatian kepada karyawan, fasilitas dan tunjangan lebih baik, jam kerja dan



istirahat yang memadai, sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan untuk peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi, seperti tantangan kerja, tingkat partisipasi, stres kerja, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 1990. *Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)*. London: Sage Publications.
- Ancok, D. 1987. *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Anis, Indah, M.Noor Ardiansah dan Sutapa. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *EKOBIS*. Vol.4, No.2, Juli 2003: 141-152.
- Azwar, S. 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bosman, J., J.H. Buintendach, K Laba. 2005. Job Insecurity, Burnout and Organizational Commitment Among Employees of A Financial Institution in Gauteng. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2005, 31 (4), 32-40
- Burke, 2000. Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News January*, 14(1):1-10.
- Green, B. 2003. Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Hadi, S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jandaghi, G., Ali Mokhles and Hamid Bahrami. 2011. The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *African Journal of Business Management*, Vol.5 (16), pp. 6853-6858, 18 August, 2011.
- Klandermans, B., John Klein Hesselink and Tinka van Vuuren. 2010. Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an Objective Status. *Economic and Industrial Democracy*, pp. 31: 557.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi pertama. Alih bahasa Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.

- Mowday, R.T., R.M. Steers dan L.W. Porter. 1982. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 14: 224-247.
- Pasewark, W. R., dan J.R. Strawser. 1996. The Determinants and Outcomes Associated With *Job insecurity* in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8: 91-113.
- Purnamawanti, F. 2007. Pengaruh Konflik Peran, Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Staf pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan EKonomi*, Vol.5, Edisi 1, April 2007.
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction to Industrial Organizational Psychology*, Third Edition. New Jersey : Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Alihbahasa : Dr. Hadyana. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Setiawan dan Hadiyanto, 2008. *Job Insecurity dalam Organisasi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Setyaningrum, A., Harlina Nurtjahjanti dan Achmad Mujab Maskur. 2009. *Hubungan antara Job Insecurity dengan Komitmen Kontinuan pada Karyawan Pelaksana Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus*. Jurnal Psikologi Vol.2 No.5.
- Suryabrata. 1993. *Pembimbing ke Psikodiagnostik*. Edisi II. Yogyakarta: Rake Sarasih.
- Suwandi dan Indriantoro, 1999. Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Karakteristik Individu. *Media Riset Indonesia*, Vol.5, Januari 1999.
- Steers, R.M and Porter, R. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Tarigan, S.M. 2012. *Job Insecurity ditinjau dari Tingkat Trust Karyawan*. *VISI* (2012) 20 (1) 813-823.
- WHO Regional Office for Europe. 2003. *Enterprise for Health, a Joint Project between AOK for Lower Saxony and WHO Health Effects of Job Insecurity*. [http://www.polishedprose.com/job\\_insecurity.htm](http://www.polishedprose.com/job_insecurity.htm)