

Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Ita Purnama¹

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda

ABSTRACT. *This study aimed to assess the effect of organizational justice and job insecurity to organizational commitment at Employee of CV. XX at Bakungan village Kutai Kartanegara district, East Borneo Province. The subjects were employees of CV. XX at Bakungan village Kutai Kartanegara district, East Borneo Province with total samples of 78 employees. Measuring instrument used in this study using organizational commitment scale, job insecurity scale, and organizational justice scale. Third scales were formulated by scaling Likert model and statistical analysis using the computer program SPSS (Statistical Packages for Social Science) version 20.0 for Windows. The results of this research showed that there was correlation positive and significant between organizational justice and job insecurity to organizational commitment of employees with a value $F = 5.566$, $R^2 = 0.139$ and $p = 0.006$. At organization justice there is positive and significant impact to organizational commitment of employees with a value $\beta = 0.379$, $t = 3.260$ and $p = 0.002$. At job insecurity there is no significant to organizational commitment of employees with a value $\beta = -0.025$, $t = -0.215$, and $p = 0.831$.*

Keywords: *organizational justice, organizational commitment and job insecurity*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan CV. XX di desa Bakungan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. Subjek penelitian adalah karyawan CV. XX di desa Bakungan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah sampel 78 karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi, skala kerawanan kerja, dan skala keadilan organisasi. Timbangan ketiga dirumuskan dengan penskalaan model Likert dan analisis statistik menggunakan program komputer SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 20.0 untuk Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan dengan nilai $F = 5,566$, $R^2 = 0,139$ dan $p = 0,006$. Pada keadilan organisasi ada dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dengan nilai $\beta = 0,379$, $t = 3,260$ dan $p = 0,002$. Pada ketidakamanan kerja tidak ada signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan dengan nilai $\beta = -0,025$, $t = -0,215$, dan $p = 0,831$.

Kata kunci: keadilan organisasi, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja.

¹ Email: ita.purnama@gmail.com

PENDAHULUAN

Usaha pertambangan merupakan kegiatan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam tambang yang terdapat di dalam bumi Indonesia. Salah satu jenis bahan tambang adalah batu bara. Usaha pertambangan bahan- bahan galian dibedakan menjadi enam macam, yaitu penyelidikan umum, eksplorasi, eksploitasi, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan (Salim, 2006). CV. XX di Desa Bakungan merupakan salah satu perusahaan bersifat kontrak yang berdiri sejak tahun 2013, memiliki 72 karyawan dan bergerak di bidang pengangkutan hasil batu bara atau *holling*. Usaha pengangkutan adalah segala usaha pemindahan bahan galian dan hasil pengolahan dan pemurnian bahan galian dari daerah eksplorasi atau tempat pengolahan (Salim, 2006).

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya tidak terkecuali bagi CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara. Organisasi seharusnya menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, sudah selayaknya organisasi memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, guna menumbuhkan rasa nyaman, lebih dihargai, diperhatikan dengan demikian akan terbentuklah sebuah loyalitas yang kemudian akan bermuara kepada komitmen yang tinggi kepada perusahaan.

Komitmen yang tinggi kepada perusahaan tidak di rasakan sepenuhnya oleh beberapa karyawan CV. XX, karena mereka merasa kurang di perhatikan masalah kesejahteraan di tempat kerja. Komitmen karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Mowday (Sopiah, 2008) menyebut komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai bertahan dengan sebuah perusahaan atau organisasi di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan serta

hasrat terus bekerja di sana (Kusumaputri, 2015). Komitmen afektif merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasi yang berarti kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud akan lebih kuat diantara pegawai yang merasa mereka didukung oleh keadilan organisasi ditempat kerja (Kaswan, 2015).

Keadilan organisasi sebagai suatu konsep keseimbangan dalam memperlakukan karyawan diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dengan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa berkomitmen dalam diri karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Karim dan Rehman (2012), menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh kuat antara komitmen organisasi dan keadilan organisasional. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Jawad, Raja, Abraiz, dan Tabassum (2012) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam mengembangkan suatu organisasi. Dengan adanya kesadaran dalam komitmen organisasi, individu yang berada di dalamnya tentunya memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan organisasi yang diikutinya. Dalam mengembangkan suatu organisasi, individu yang di dalamnya dapat mememanajemen dirinya dengan baik (Adriansyah, dkk, 2020).

Adanya ketidakpastian masa kerja serta ancaman pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu akan membawa dampak yang dapat mempengaruhi komitmen kerja seseorang. Ketidakamanan kerja merupakan kekuatan psikologis yang memiliki keterlibatan kuat dan dianggap salah satu aspek paling menekan dari situasi kerja. Ketidakamanan kerja memiliki hubungan dengan menurunnya komitmen afektif, meningkatkan komitmen kelanjutan, dan menurunkan kepercayaan terhadap organisasi (Rogelberg, 2007).

TINJAUAN PUSTAKA

Keadilan Organisasi

Gibson, dkk (2012) menyatakn keadilan organisasi adalah perasaan atau keadaan individu ketika ia merasa perusahaan tempat ia bekerja memberi perlakuan sama terhadap seluruh karyawan.

Ketidakamanan Kerja

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Nur Wening, 2005) mendefinisikan ketidakamanan kerja (job insecurity) sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Komitmen Organisasi

Luthan (2011) menyatakan komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengungkap data dalam penelitian ini adalah skala. Metode skala digunakan untuk mengungkap variabel bebas (keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja) dan variabel terikat (komitmen organisasi) yang disusun sendiri oleh peneliti. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan skala pada seluruh karyawan CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala komitmen organisasi didapat 0 butir yang gugur dengan alpha 0.736, skala keadilan organisasi didapat 2 butir yang gugur dengan alpha 0.813, skala ketidakamanan kerja didapat 3 butir yang gugur dengan alpha 0.829. Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20.0 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada hasil uji normalitas pada variabel komitmen organisasi didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* = 0.079 dan $p = 0.200$ yang berarti sebaran data dapat dikategorikan normal. Pada hasil uji normalitas pada variabel keadilan organisasi didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* = 0.098 dan $p = 0.085$ yang berarti sebaran data dapat dikategorikan normal. Pada hasil uji normalitas pada variabel ketidakamanan kerja didapatkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* = 0.103 dan $p = 0.058$ yang berarti sebaran data dapat dikategorikan

normal.

Pada uji linieritas antara variabel keadilan organisasi dengan komitmen organisasi yaitu dengan nilai $F = 1.165$ dan $P = 0.332 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier. Pada uji linieritas antara variabel ketidakamanan kerja dengan komitmen organisasi yaitu dengan nilai $F = 1.436$ dan $P = 0.144 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

Pada uji multikolinieritas antara variabel keadilan organisasi dengan komitmen organisasi yaitu dengan nilai koefisiensi tolerance variabel = 0.924 dan nilai VIF = 1.082 yang berarti tidak terjadi problem multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas antara variabel ketidakamanan kerja dengan komitmen organisasi yaitu dengan nilai koefisiensi tolerance variabel = 0.924 dan nilai VIF = 1.082 yang berarti tidak terjadi problem multikolinieritas.

Pada uji homoskedastisitas antara variabel keadilan organisasi, dan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan diperoleh keseluruhan nilai signifikansi diperoleh nilai a lebih dari 0.05 terhadap absolute residual (*Abs_Res*) secara parsial dan nilai t hitung $< t$ tabel, maka hubungan dinyatakan homoskedatik.

Pada uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.822 dan nilai tersebut berada di antara d_U dan $(4-d_U)$ atau 1.822 lebih besar dari 1.6751 dan 1.822 lebih kecil dari 2.325. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat autokorelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada analisis regresi secara penuh didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai $F = 5.566$, $R^2 = 0.139$, dan $p = 0.006$. Kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $\beta = 0.379$, $t = 3.260$ dan $p = 0.002$. Sedangkan dari hasil regresi bertahap selanjutnya didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai $\beta = -0.025$, $t = -0.215$ dan $p = 0.831$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut didukung

oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suana (2016) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*), kepuasan kerja dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Hasil regresi secara penuh didapatkan pada nilai R^2 diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.139 (13.9 persen) yang berarti variabel bebas (keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja) memberikan sumbangsih efektifitas pengaruh sebesar 13.9 persen terhadap variabel terikat (komitmen organisasi), namun sisanya sebesar 86.1 persen justru cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor lain yang turut mempengaruhi komitmen organisasi seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2011), yaitu faktor personal (merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman), faktor internal organisasi (seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi), dan faktor eksternal organisasi (seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain).

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan kuat untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi (Sopiah, 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. XX Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jawad, Raja, Abraiz, dan Tabassum (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasi. Keadilan organisasi

adalah sejauh mana terdapat prosedur dan proses yang adil, sejauh mana mereka ditaati dan sejauh mana individu melihat para pemimpin mereka sebagai adil dan tulus dan memiliki logika dan rasional atas apa yang mereka lakukan juga memainkan peran dalam menanamkan komitmen (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2007).

Yazicioglu dan Topaloglu (Kristanto, 2015) menyatakan bahwa dengan adanya keadilan dalam organisasi maka karyawan akan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan dan bekerja dengan senang hati. Hal ini membuat karyawan mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) yang mempunyai hubungan erat dengan komitmen organisasi, seperti kebanggaan terhadap perusahaan dan keinginan tetap bertahan dalam perusahaan. Teori yang dikemukakan oleh Gibson (Kristanto, 2015) juga mendukung hasil penelitian karena beberapa dampak yang diberikan dari adanya keadilan organisasional adalah meningkatnya komitmen terhadap organisasi.

Adanya keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa tujuan dia bekerja sesuai dengan tujuan organisasinya serta membuat karyawan memiliki loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap organisasi dimana dia bekerja. Komitmen pada organisasi umumnya didefinisikan sebagai sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasi dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu (Clugston, 2000).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Novriyadi dan Riana (2015) dimana keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan kajian teori penelitian relevan tersebut maka semakin menguatkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya perlakuan yang adil pada setiap karyawan dianggap dapat menciptakan situasi kerja yang sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. XX Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut didukung oleh penelitian Kinnunen, Mauno, Natti, dan Happonen (2000) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan komitmen organisasi.

Sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dipahami bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak serta merta mempengaruhi tingginya rasa komitmen organisasi pada karyawan terhadap CV. XX di Desa Bakungan. Lingkungan kerja yang beresiko mengancam keselamatan para karyawan serta jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak ternyata belum mampu untuk menurunkan rasa komitmen karyawan terhadap organisasi. Masih banyak faktor lain yang dapat lebih mempengaruhi komitmen organisasi. Kusumaputri (2015) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik individu. Karakteristik individu karyawan tersebut meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jumlah tanggungan.

Walaupun variabel ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV. XX di Desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara, namun hal tersebut jika ditinjau dari usianya dapat menjelaskan bahwa karyawan yang menjadi subjek penelitian di CV. XX ini dengan usia 19-39 (dewasa awal) berjumlah 29 (40.3 persen) dan karyawan dengan usia 40-60 (dewasa madya) berjumlah 43 (59.7 persen). Dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di CV. XX didominasi oleh karyawan dengan usia dewasa madya, yaitu sebesar 59.7 persen. Robbins (2005) menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Hal ini dapat menjadi faktor penyebab dari tidak terdapatnya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi di CV. XX di Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara.

Pada dasarnya terdapat faktor-faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Diantaranya faktor kesempatan pada anggota (*employee oportunities*). Individu yang memiliki persepsi kuat akan memiliki kesempatan yang cukup banyak untuk mendapatkan pekerjaan lain mungkin cenderung berkurang komitmennya terhadap organisasi. Sebaliknya individu yang memiliki peluang sedikit untuk mendapatkan kesempatan bekerja di tempat lain cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Kusumaputri, 2015). Pada

penelitian ini ada beberapa karyawan yang merasa bahwa memiliki peluang kecil untuk mendapatkan pekerjaan lain, dikarenakan faktor usia serta pengalaman kerja yang sedikit serta sulitnya lapangan pekerjaan yang tersedia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan CV. XX, subjek DR yang merupakan sopir dump truck mengungkapkan bahwa memang ketidakamanan kerja disini tinggi, karena kurangnya alat *safety* serta sarana kerja seperti mobil dump truck sering rusak atau *breakdown*, namun subjek DR masih berkomitmen untuk tetap bekerja di CV. XX, karena gaji yang ia terima cukup memuaskan serta faktor usianya yang sudah menginjak 50 tahun keatas, belum tentu perusahaan lain mau menerima dirinya bekerja. Hal serupa juga diungkapkan oleh subjek NN selaku karyawan CV. XX yang baru bekerja selama tiga bulan sebagai sopir dump truck mengatakan akan tetap bertahan sebagai karyawan CV. XX karena sulitnya mencari pekerjaan. Subjek NN mengatakan ia memiliki tingkat pendidikan yang rendah, dan hanya mengandalkan pengalaman kerja. Harapannya adalah untuk tetap bisa bekerja di CV. XX.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada supervisor atau pengawas lapangan CV. XX dengan subjek WGR di workshop CV. XX pada Selasa 4 Oktober 2016. Subjek WGR menyatakan bersedia untuk terus bekerja di CV. XX selama tenaganya di perlukan. Subjek WGR menyatakan CV. XX merupakan perusahaan holling batu bara yang bersifat kontrak dan sewaktu-waktu memang bisa di putuskan kontrak kerjanya namun ia merasa senang dan akan tetap bekerja disana karena ia telah mengabdikan disana sejak CV. XX berdiri pada tahun 2013, memulai karir dari bawah hingga subjek WGR mendapatkan kenaikan karir menjadi supervisor. Hal ini menjelaskan bahwa ada faktor lain yang turut mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan CV. XX seperti peluang mendapat promosi yang lebih tinggi, adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada (Sopiah, 2008).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi, dan ketidaksamanan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi organisasi, selalu mengendalikan ketidaksamaan kerja dengan cara memperkuat komitmen kerja yang terjadi pada karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, koitmen kerja dapat dikembangkan dengan meneliti pada organisasi sosial, sehingga lingkup pembahasan akan semakin luas dan dalam. Juga, penting bagi para peneliti selanjutnya untuk secara empiris mengidentifikasi pengalaman unik yang terkait dengan kegiatan kreatif untuk lebih memahami proses yang mendasari yang terlibat dalam hubungan antara keadilan organisasi terhadap ketidaksamaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Pelatihan Manajemen Diri. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 81-89.
- Amalia, R. (2014). Efikasi Diri terhadap Job Insecurity pada Karyawan Kontrak. *Cognicia*, 2(2), 223-238.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Pratik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka pelajar.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of organizational behavior*, 21(4), 477-486.
- Cohen, L., Manion, L., & Marrison, K. (2007). *Research in education sixth edition*.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193.
- Dewi, N. L. S., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job insecurity, Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 5(5), 3000-3026.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Gibson, dkk. (2012). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Green, F. (2003). *The rise and decline of job insecurity* (No. 03, 05). Department of Economics Discussion Paper.
- Hadi, S. (2000). *Panduan manual seri program statistik (SPS 2000)*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hanafiah, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo*, 1(3).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Jawad, M., Raja, S., Abraiz, A., & Tabassum, T. M. (2012). Role of organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 39-45.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92.
- Kaswan. (2015). *Sikap kerja: dari teori dan implementasi sampai bukti*. Bandung: Alfabeta
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443-459.

- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Deepublish.
- Laba, K., Buitendach, J. H., & Bosman, J. (2005). Job insecurity, burnout and organisational commitment among employees of a financial institution in Gauteng. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 32-40.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Nur, W. (2005). Pengaruh ketidakamanan kerja sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar survivor. *Kinerja*, 9(2): 135-147.
- Mathis, R.L, & Jackson, J.H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Newstrom, John W. (2011). *Human behavior at work: organizational behaviour*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Novriyadhi, R. O., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6). 1752-1770.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS handbook*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Buku 1. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2009). *Manajemen, edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Rogelberg, S. G. (Ed.). (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). London: Sage.
- Salim, HS. (2006). *Hukum pertambangan di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Skitka, L. J., & Bravo, J. (2005). An accessible identity approach to understanding fairness in organizational settings. *What motivates fairness in organizations*, 105-128.
- Sopiah, M. M. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT Andi Yogya.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D & Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*. CAPS: Yogyakarta.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Yuniawan, A. (2008). Pengaruh keadilan prosedural dan distributif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. *Jurnal bisnis strategi*, 17(1), 99-118.