

## ABSTRAKSI

Guru merupakan faktor paling penting dan strategis dalam dunia pendidikan, yang memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa sebesar 36%, selanjutnya manajemen 23%, waktu belajar 22% dan sarana fisik 19% (Indra D.S, 2000). Dengan demikian keberhasilan pendidikan terletak pada faktor guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Namun banyak organisasi pendidikan tidak melihat guru dan karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Organisasi lupa atau mengabaikan kalau guru dan karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat memproduksi dengan baik. Organisasi yang menerapkan system seperti ini, kurang menganggap penting akan arti komitmen, kepuasan kerja, dan kualitas kerja serta kenyamanan dan keamanan bekerja (*job insecurity*) bagi karyawannya. Jika hal ini terjadi, sama artinya organisasi tersebut meletakkan bom waktu. Sebab ketidakpuasan karyawan akan memunculkan reaksi-reaksi negatif yang pada akhirnya akan merugikan organisasi itu sendiri. Reaksi negatif seperti karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi *agresif* yang *destruktif*, hasil kerja yang menurun, dan angka *turnover* yang tinggi.

Penelitian ini membahas pengaruh faktor *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Populasi dan sampel penelitian adalah staf pengajar di enam yayasan di kota Semarang, dengan masa kerja maksimal dua tahun. Jumlah sampel sebanyak 153 orang. Data dikumpulkan dengan metode kuesener yang diberikan secara langsung kepada responden. Teknik analisis data menggunakan SEM (*Structure Equation Modelling*). Hasil penelitian adalah pengaruh langsung *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya. Pengaruh komitmen organisasional sebagai variabel intervening melemahkan pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* lebih kecil daripada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk menurunkan *job insecurity* dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang merupakan penyebab terjadinya *turnover intention* adalah dengan pengurus yayasan maupun kepala-kepala unit sebagai pimpinan lansung, agar terus mau mendengarkan, mendukung dan memotivasi staf pengajar, selalu menyelaraskan nilai-nilai yang dianut yayasan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh staf pengajar serta pengurus yayasan harus bisa menghindari ancaman-ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan staf pengajar dengan membuat kebijakan-kebijakan yang detail.

Kata Kunci : *Job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.