

# **PENGARUH *JOB SECURITY* TERHADAP KOMITMEN AEKTIF ORGANISASI PADA PERAWAT (PPNPN) RUMAH SAKIT TENTARA KESEHATAN DISTRIK MILITER SAMARINDA**

## *THE EFFECT OF JOB SECURITY ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE NURSES (PPNPN) HOSPITAL OF MILITARY SAMARINDA DISTRICT HEALTH*

**Eva Sari<sup>(1)</sup> Meyritha Trifina Sari<sup>(2)</sup> Yoga Achmad Ramadhan<sup>(3)</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>(1)</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>(2)</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>(3)</sup>

Email: evasari.1196@gmail.com<sup>(1)</sup> Meyrithatrifinasari@gmail.com<sup>(2)</sup> Mubarrakplp@yahoo.co.id<sup>(3)</sup>

**Abstrak :** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris adanya pengaruh antara *job security* terhadap komitmen afektif organisasi pada perawat Rumah Sakit Tentara Kesdim Samarinda. Penelitian melibatkan perawat (PPNPN) Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer yang berjumlah 112 orang. Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu *job security* dan skala Afectif Commitment Organization. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan program statistik SPSS 22 for windows. Berdasarkan hasil analisa kruskal wallis test diketahui bahwa *job security* berpengaruh positif terhadap komitmen afectif organization dengan nilai  $r$  hitung sebesar 0,036 hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikan  $<$  dari pada 0,05 yang disimpulkan terdapat pengaruh antara *job security* dan komitmen afectif organization di Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda.

**Kata Kunci:** *Job Security*, Komitmen Afektif Organisasi

**Abstract :** *This research was conducted with the aim of knowing empirically the influence between job security on organizational affective commitment to nurses in Samarinda Army Hospital. The study involved nurses (PPNPN) Military District Army Health Hospital totaling 112 people. The research data was obtained using two types of scale namely Job Security and Affective Commitment Organization scale. The research data were analyzed using multiple linear regression techniques with the help of the SPSS 18 statistical program for windows. Based on the results of the analysis of kruskal wallis test, it is known that job security has a positive effect on anfective organization commitment with a calculated  $r$  value of 0.036. this can be interpreted that the value is significant  $< 0.05$  than it is concluded that there is an influence between job security and effective organization commitment in the Samarinda District Military Health Hospital.*

**Keywords:** *Job Security*, Commitment Afektif Organization

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman pada era modern saat ini, pelayanan kesehatan yang baik merupakan elemen utama dalam unit kesehatan. Rumah sakit adalah institusi pelayanan

kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang lengkap yaitu pelayanan gawat darurat, rawat inap, dan rawat jalan. Secara operasional rumah sakit dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang baik karena berkaitan

dengan kesehatan dan keselamatan pasien (Baraba, 2013).

Peningkatan mutu pelayanan adalah memberikan pelayanan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar profesi yakni, standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien. Melalui pelayanan yang baik rumah sakit diharapkan akan menghasilkan keunggulan yang kompetitif dari aspek pelayanan yang bermutu, efisien dan inovatif.

Rumah sakit yang efektif apabila dapat secara sukses memenuhi kebutuhan pasien-pasiennya. Sebuah rumah sakit apabila dapat meningkatkan jumlah kontak antara staf dan pasien per hari, maka dapat dikatakan bahwa rumah sakit tersebut memperoleh efisiensi sebuah rumah sakit (Robbins & Judge, 2016). Rumah sakit dinyatakan berhasil tidak hanya pada kelengkapan fasilitas yang ada, melainkan sikap dan layanan sumber daya manusia yang merupakan elemen yang cukup berpengaruh signifikan terhadap pelayanan yang dihasilkan. Salah satu sumber daya rumah sakit yang sangat menentukan penilaian terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan adalah tenaga keperawatan.

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, baik dalam keadaan sakit maupun sehat (Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia, 2017).

lingkup pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Sama halnya dengan pendapat Dhar (dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013) menunjukkan bahwa tantangan yang karyawan hadapi dalam bekerja dan kondisi dimana karyawan bekerja merupakan faktor potensial yang berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Senada dengan penelitian di atas Luthan (dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013) juga mengungkapkan

Berdasarkan laporan keanggotaan yang tercatat dalam sistem informasi organisasi profesi perawat yaitu PPNI, jumlah perawat di Indonesia yang mendaftar sampai bulan april 2017 adalah 359.326 orang perawat, yang terdiri dari 29% (103.013 orang) perawat laki-laki dan 71% (256.326 orang) perawat perempuan.

Berdasarkan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kemenkes RI 2017. Dari total 970 rumah sakit baik negeri maupun swasta presentase tenaga tetap keperawatan adalah 70% dan tenaga tidak tetap 30%. Perawat tenaga tetap di RS terdiri dari 62,13% berstatus PNS, 35,99% tenaga tetap di rumah sakit swasta. Data tenaga kerja yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Timur yaitu, data mengenai banyaknya tenaga medis, paramedis dan non medis di rumah sakit menurut Kabupaten/Kota. Data di dibawah ini menunjukkan bahwa dari kesepuluh Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Kalimantan timur, Kabupaten/Kota Samarinda tahun 2015 memiliki tim medis sebanyak 315 tenaga kesehatan, jumlah paramedis yang terdiri dari dua bagian yaitu perawat sebanyak 1.632 tenaga kesehatan dan non perawat sebanyak 220 tenaga kesehatan, non medis sebanyak 1.332 tenaga kesehatan dengan jumlah rumah sakit sebanyak 15 instansi pada tahun 2015 berdasarkan Profil Kesehatan Kota Samarinda (2015).

Berdasarkan datasemen kesehatan pada bulan Juli 2018 daftar personel PNS di rumah sakit tentara kesehatan distrik militer samarinda berjumlah 9 orang tenaga medis keperawatan berstatus sebagai tenaga tetap (PNS) sedangkan PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) berstatus sebagai pegawai non tetap atau kontrak berjumlah 112 orang tenaga medis keperawatan.

Kontribusi seorang perawat didalam rumah sakit salah satu aspek penting dalam keberhasilan sebuah rumah sakit. Karena rumah sakit pasti membutuhkan perawat sebagai tenaga kerja yang menjalankan segala aktivitas yang bersentuhan langsung dengan pasien selain dokter, sebab perawat sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat menentukan sebagai keberlangsungannya sebuah rumah sakit.

Apabila sebuah rumah sakit tidak menyadari pentingnya menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia, maka akan menimbulkan hasil yang tidak baik untuk kinerja didalam rumah sakit tersebut dan akan munculnya beberapa masalah seperti ketidaknyamanan perawat dalam bekerja, komitmen organisasi yang rendah sampai meningkatnya jumlah perawat non tetap yang memutuskan untuk tidak melanjutkan kontraknya di rumah sakit. sejalan dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan Benjamin, Femi & Waheed (2011) yang mengatakan bahwa rendahnya (*job security*) keamanan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan.

Beberapa masalah yang terbentuk dikarenakan hal diatas diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, Rahardjo & Djudi (2014) yang mengemukakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan komitmen organisasional antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, komitmen organisasional karyawan kontrak lebih rendah daripada komitmen organisasional karyawan tetap

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai seorang anggota sejati. Menurut Sopiah (2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk terlibat dalam semua kegiatan di organisasi demi pencapaian organisasi dan dipandang sebagai usaha seorang perawat untuk membangun hubungan jangka panjang pada sebuah rumah sakit.

Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di dalam rumah sakit dibandingkan perawat yang memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap rumah sakit. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan seorang individu atas nilai-nilai organisasi serta kerelaan individu untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap berada di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Darmawan (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) menyatakan bahwa komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Meyer & Allen (dalam Novitriami & Hastjarjo, 2015) komitmen organisasi merupakan kemauan individu untuk

bersama organisasi yang memiliki tiga komponen, yaitu : 1.) komitmen afektif 2.) komitmen berkelanjutan dan 3.) komitmen normatif. Komitmen afektif sendiri adalah pendekatan secara emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi, memiliki identifikasi sebagai bagian dari organisasi dan memiliki keterlibatan dengan organisasi.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara kepada HRD Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda pada tanggal 17 Juli 2018 di Rumah Sakit Tentara Samarinda, bahwa adanya keinginan perawat yang berstatus non tetap (PPNPN) untuk ikut terlibat dalam kegiatan untuk kemajuan rumah sakit serta mampu mematuhi segala norma dan nilai-nilai yang ada di rumah sakit selama bekerja di rumah sakit tersebut.

Hal ini diperkuat oleh teori dari Allen & Meyer (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) yang menjelaskan komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

Seorang perawat dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional dengan rumah sakit tempatnya bekerja, menunjukkan bahwa perawat tersebut memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap rumah sakit dibandingkan dengan perawat yang memiliki komitmen afektif yang rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky & Ibrahim (2018), yang menyatakan bahwa ketika karyawan mampu mempertahankan komitmen afektif maka akan adanya kenyamanan dalam bekerja sehingga membuat keinginan untuk bertahan meningkat. Perawat merasakan keamanan kerja yang tinggi pada dirinya maka hal tersebut dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang di berikan pada pasien. Menurut Cassio (dalam Wardani, 2015) rasa aman (*job security*) karyawan terhadap pekerjaan bisa diwujudkan oleh organisasi dalam bentuk pensiun dan status karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu perawat (PPNPN) Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda, pada tanggal 25 Mei 2018 responden mengatakan bahwa tidak adanya rasa aman dalam bekerja karena belum adanya kepastian tentang diangkat menjadi karyawan tetap pada rumah sakit tersebut.

Pada saat melaksanakan tugasnya seorang perawat tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga membutuhkan rasa aman, nyaman, berkomitmen, dan tidak khawatir tentang pekerjaannya. Permasalahan muncul ketika seorang perawat yang berstatus non tetap (PPNPN) tidak ada lagi keinginan untuk melanjutkan kontrak kerja pada rumah sakit di tempat perawat tersebut bekerja.

Hal tersebut juga diperkuat berdasarkan hasil wawancara kepada HRD Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda, pada tanggal 17 Juli 2018 yang menyatakan dari bulan Januari sampai bulan Juli 2018 ada 25 orang perawat (PPNPN) yang tidak ingin melanjutkan kontrak kerjanya pada Rumah Sakit Tentara Kesdim Samarinda berdasarkan keinginan pribadi dari perawat tersebut.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu perawat (PPNPN) Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda, pada tanggal 25 Mei 2018 yang menyatakan jika menghabiskan seluruh karirnya dan memperpanjang kontraknya pada rumah sakit tersebut responden akan merasa tidak nyaman.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, Rahardjo & Djudi (2014) yang mengatakan terdapat perbedaan yang signifikan komitmen organisasional antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, komitmen organisasional karyawan kontrak lebih rendah daripada komitmen organisasional karyawan tetap.

Seorang perawat dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam rumah sakit karena adanya ikatan emosional, perasaan nyaman serta adanya ikatan kekeluargaan yang membuat seorang perawat mempunyai keinginan untuk tetap bertahan pada rumah sakit. Keterlibatan emosi pada komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh seorang perawat dan berpengaruh terhadap keinginan seorang perawat non tetap (PPNPN) untuk tetap bekerja dan melanjutkan kontrak kerja pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dan melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya untuk itu demi kemajuan suatu rumah sakit dan tingkat kualitas SDM yang masih dibawah rata-rata, maka peneliti akan melakukan sebuah penelitian untuk membuktikan apakah faktor keamanan

kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif organisasi yang mengacu pada keterikatan emosional atau psikologis pada perawat dengan keterlibatannya dalam keseluruhan kegiatan yang ada di dalam rumah sakit

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe Penelitian dengan pendekatan Kuantitatif. Dengan tujuan untuk melihat Pengaruh *job security* terhadap komitmen afektif organisasi terhadap perawat PPNPN pada rumah sakit tentara Kesdim Samarinda.

### Variabel Penelitian

#### **Job Security (keamanan kerja)**

Keamanan kerja *job security* (keamanan kerja) adalah sebagai harapan-harapan seorang perawat terhadap keberlangsungan atau kepastian di masa depan tentang pekerjaan di dalam rumah sakit tempatnya bekerja dan terlindungi dari konsekuensi kehilangan pekerjaannya.

#### **Komitmen Afektif Organisasi**

Komitmen afektif merupakan ikatan emosional (*emotional attachment*) seorang perawat yang dirasakan pada rumah sakit tempatnya bekerja dan adanya perasaan untuk mengabdikan pada rumah sakit tersebut.

Untuk memperoleh data penelitian digunakan instrumen penelitian atau alat ukur berupa skala psikologi. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala *job security* mengacu kepada indikator yang dikemukakan oleh Greenhalg & Rosenblatt (yang diadaptasikan oleh Utama, Ardana, Dewi & Sriathi, 2015) yang terdiri dari 8 item, skala komitmen afektif organisasi mengacu kepada indikator yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (yang sudah diadaptasikan oleh Dian & Hermawan, 2013) yang terdiri dari 12 item. Diujicobakan pada perawat Rumah Sakit Abdul Wahab Syahrani Samarinda dengan nilai *validitas* ( $r > 0,254$ ) dan reliabilitas nilai *Cronbach-Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,696.

### Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh perawat non PNS Rumah Sakit Tentara

Samarinda, yang sesuai dengan karakteristik yang ada sejumlah 112 orang perawat.

### HASIL

Berdasarkan hasil analisis uji *kruskal wallis* yang dilakukan diketahui bahwa terdapat korelasi antara *job security* (keamanan kerja) dan komitmen afektif organisasi dengan nilai  $R = 0,036$ . Jika dibandingkan dengan nilai Alpha lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *job security* dan variabel komitmen afektif organisasi.

### DISKUSI

Berdasarkan hasil uji *kruskal wallis test* jumlah pengaruh yang diberikan variabel *job security* terhadap variabel komitmen afektif organisasi adalah sebesar 72%, dalam hal ini komitmen afektif organisasi dipengaruhi oleh *job security*. Seorang perawat yang mempunyai keamanan kerja yang tinggi, juga akan mempunyai komitmen afektif yang tinggi pula dan memiliki kedekatan emosional pada rumah sakit tempatnya bekerja, menunjukkan bahwa perawat tersebut memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap rumah sakit dibandingkan dengan perawat yang memiliki komitmen afektif yang rendah.

Menurut Utama, Ardana, Dewi & Sriathi, 2015 keamanan kerja (*job security*) merupakan determinan penting bagi kesehatan tenaga kerja, serta kehidupan fisik dan psikologis para perawat. Semakin aman dan nyaman perawat dalam bekerja, semakin rendah niat seorang perawat untuk meninggalkan tempat kerja. Kontribusi seorang perawat didalam rumah sakit salah satu aspek penting dalam keberhasilan sebuah rumah sakit. Karena rumah sakit membutuhkan perawat sebagai tenaga kerja yang menjalankan segala aktivitas yang bersentuhan langsung dengan pasien selain dokter, sebab perawat sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat menentukan sebagai keberlangsungan dan kemajuan sebuah rumah sakit.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job security* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif organisasi. Sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky & Ibrahim (2018) yang mengatakan bahwa ketika karyawan mampu mempertahankan komitmen afektif maka akan adanya kenyamanan dalam bekerja sehingga membuat keinginan untuk bertahan meningkat. Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian & Hermawan (2013) (Studi Pada Perawat Di RS Ketapang) menyimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seorang perawat maka akan semakin kecil keinginannya untuk mencari pekerjaan alternatif dan pindah ke rumah sakit lain.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu, hasil *uji kruskal-wallis test* membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *job security* terhadap komitmen afektif organisasi artinya semakin tinggi *job security* maka semakin tinggi pula komitmen afektif organisasi pada perawat Rumah Sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda, akan semakin kecil pula keinginannya untuk pindah ke rumah sakit lain dengan kata lain perawat tersebut memutuskan untuk tetap memperpanjang kontraknya di rumah sakit Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda.

### SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pihak Rumah Sakit harus lebih memperhatikan lagi setiap pegawainya khususnya para perawat non PNS dan berupaya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik bagi para perawat agar adanya perasaan nyaman dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir, misalnya dengan cara mendengarkan aspirasi dari setiap perawat melalui pertemuan rutin minimal satu kali dalam

sebulan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan kepada para perawat, selain itu jika pihak rumah sakit mau mendengar pendapat dari para perawat, perawat tersebut juga akan merasa bahwa dirinya dianggap sebagai pemegang kepentingan dan keberhasilan untuk rumah sakit tempatnya bekerja.

2. Kepada pihak rumah sakit harus lebih aktif memperhatikan para perawat khususnya yang berstatus non pns atau pegawai kontrak diusahakan untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil sehingga mampu menjaga rasa aman kepada para perawat agar tidak adanya perasaan khawatir tentang pekerjaannya.

3. Penelitian selanjutnya yang sejenis dapat mempertimbangkan karakteristik responden, misalnya tidak hanya terbatas pada perawat non pns saja (PPNPN) tetapi pada seluruh staf yang bekerja di rumah Tentara Kesehatan Distrik Militer Samarinda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Z., & Yuda, K. (2017). Persepsi Mahasiswa PJKR Pada Mata Kuliah Pembelajaran Permainan Bola Voli Di Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Pedagogik Olahraga*. Vol. 3, No. 2, 1-13.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baraba, R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitemen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Studi pada RSU PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo*. Vol. 4, No. 1, 61-71.
- Benjamin, A., Femi, M., & Waheed, M. (2011). Perceived Job Insecurity, Sex and Age as Predictors of Turnover Intention Among Employees of Merged Banks. *Asian Journal of Business and Management Sciences*. Vol. 2, No. 6, 69-79.
- Dian, R., & Hermawan, F. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Keinginan Untuk Pindah (Studi Pada Perawat Di RS Fatima Ketapang. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*. Vol. 17, No. 2, 45-56.
- Dinas Kesehatan Kota Samarinda. (2015). *Profil Kesehatan Kota Samarinda*. Kepala Dinas Kesehatan Kota Samarinda.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hendrajana, R., Sintaasih, K. D., & Saroyeni. (2016). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*. Vol. 7, No. 1, 33-44.
- Imran, R., Majeed, M., & Ayub, A. (2015). Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business and Management*. Vol. 3, No. 9, 840-844.
- Kaniawati, T., & Safitri N. (2014). Pengaruh Job Security Terhadap Motivasi Kerja di PT Freeport Indonesia. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Studi Pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT Freeport Indonesia)*. Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, 1-17.
- Komendat, N., & Didona T. (2016). Performance Evaluations and Employee's Perception of Job Security. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 6, No. 1, 646-649.
- Meyer, J., & Allen, N. J. (1990). The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*. Vol. 1, No. 63, 1-18.
- Novitriami, Y., & Hastjarjo, D. T. (2015). Meningkatkan Komitmen Afektif Melalui Cerita Sukses Organisasi. *Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology*. Vol. 1, No. 2, 18-32.

- Nur, I., & Septin, P.A. (2006). *Mengolah Data Statistik Dengan Mudah Menggunakan Minitab 14*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nurtjahjanti, H., & Kusumastuti, F. (2013). Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana Di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol.10, No.1, 13-21.
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 2014.
- Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. (2017). Situasi Tenaga Kerja Keperawatan Indonesia. Info Datin: Author.
- Putri, I., Rahardjo, K., & Djudi, M. (2014). Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 10, No.1, 1-7.
- Rizky, R., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Intrinsik Untuk Berbagi Pengetahuan Secara Online Dengan Menggunakan Affective Commitment Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol.3, No.1, 105-116.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar, B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Psikodemensia*. Vol. 13, No.1, 94-114.
- Sopiah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kombinasi (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Barupress.
- Sutrisno. (2012). *Metode Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Ombak
- Utama, M., Ardana, K., Dewi, K., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol.9, No.1, 42-56.
- Wardani, R. (2015). Job Security, Wellness, Dan Pride Komponen Quality Of Work Berpengaruh Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. Vol. 4, No. 1, 65-70.