

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT EMANUEL KLAMPOK

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON NURSE *TURNOVER INTENTION'S* IN EMANUEL KLAMPOK HOSPITAL

Oleh : **Nanda Putra N.**

Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta
nandanugrahena@gmail.com

Arum Darmawati SE. MM.

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 orang dan menggunakan metode sampel acak sederhana. Berdasarkan uji validitas semua item instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji reliabilitas diperoleh nilai *cronbach alpha* variabel *turnover intention* sebesar 0,906, kepuasan kerja sebesar 0,787, komitmen organisasi sebesar 0,856. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.153^* ($*p < 0.05$; $p = 0,049$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,023 ; (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.175^* ($*p < 0.05$; $p = 0,036$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,030; (3) Kepuasan kerja memiliki nilai beta (β) $-0,113^*$ ($*p < 0.05$; $p = 0,021$) dan komitmen organisasi memiliki nilai beta (β) -0.142^* ($*p < 0.05$; $p = 0,010$) secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,041.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

Abstract

The research aimed to find out: (1) the impact of job satisfaction on nurse turnover intention's in Emanuel Klampok Hospital, (2) the impact of organizational commitment on nurse turnover intention's in Emanuel Klampok Hospital and (3) the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention's in Emanuel Klampok Hospital. The research was causal associative research by using quantitative approach. The data was collected by survey method. The sample of the research was 127 respondents and used simple random sampling. Based on validity test, all instrument items were declared valid. The reliability test obtained 0.906 value of cronbach alpha turnover intention variable, job satisfaction of 0,787, and organizational commitment of 0,856. Data analysis technique used in this research was multiple regression. The result of this research showed that: (1) Job satisfaction had a significant and negative effect to the turnover intention with β value of -0.153^ ($*p < 0.05$; $p = 0,049$). Contribution of job satisfaction influence to turnover intention (ΔR^2) of 0,023; (2) Organizational commitment had a significant and negative effect to the turnover intention with β -0.175^* ($*p < 0.05$; $p = 0,036$). Contribution of influence of organizational commitment to turnover intention (ΔR^2) of 0,030; (3) Job satisfaction with β $-0,113^*$ ($*p < 0.05$; $p = 0,021$) and organizational commitment with β -0.142^* ($*p < 0.05$; $p = 0,010$) simultaneously had a significant and negative effect to the turnover intention. Contribution of influence of job satisfaction and organizational commitment had a negative effect to the turnover intention (ΔR^2) of 0,041.*

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat serta adanya globalisasi mendorong manusia untuk berpikir semakin cerdas dan kritis. Termasuk dalam memilih layanan kesehatan. Para penyedia layanan kesehatan seperti rumah sakit merespon perubahan tersebut dengan meningkatkan pelayanan terhadap pasien. Kepuasan pelanggan menjadi hal utama yang ingin dicapai oleh pihak rumah sakit, karena dengan terciptanya kepuasan pelanggan maka akan terbentuk loyalitas pelanggan (Langitan, 2010).

Untuk dapat mencapai kepuasan pelanggan yang dalam hal ini adalah pasien, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat menentukan. Departemen SDM berperan sangat vital dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh faktor SDM yang dimilikinya. Departemen SDM memiliki peranan strategis dalam perusahaan dan memiliki kontribusi lebih dalam menentukan perkembangan masa depan perusahaan melalui pengembangan, kreatifitas, fleksibilitas dan manajemen pro aktif. Hal ini menandakan perlu adanya pengelolaan SDM yang baik guna mencapai tujuan perusahaan, SDM harus terlibat jauh dalam mendesain rencana stratejik perusahaan (Dessler, 2010).

Dalam usaha pencapaian tujuan oleh lembaga yang bergerak di bidang kesehatan, manajemen rumah sakit tidak hanya menghadapi permasalahan pada bahan mentah atau peralatan saja, namun juga karyawan yang dimilikinya. Rumah Sakit Emanuel Klampok adalah sebuah perusahaan penyedia layanan kesehatan yang berada di Kabupaten Banjarnegara. Sebagai rumah sakit swasta daerah, Rumah Sakit Emanuel harus mampu memberikan pelayanan terbaik sebagai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan SDM menjadi hal utama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Namun sering kali kinerja manajemen rumah sakit yang sudah begitu baik akan terganggu oleh berbagai perilaku perawat yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu perilaku tersebut adalah keputusan

perawat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Tabel 1 Data Jumlah Perawat Keluar Rumah Sakit Emanuel Klampok

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat Masuk	Jumlah Perawat Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
2012	179	11	11	6.14%
2013	179	63	26	14.52%
2014	216	34	24	11.11%
2015	226	28	38	16.81%
2016	216	4	32	14.28%
2017	188			
Persentase rata-rata <i>turnover</i>				12.57%

Sumber : Data HRD RS Emanuel Klampok

Menurut Gillis (1994) keluarnya karyawan dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5 -10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Berdasarkan data jumlah karyawan Rumah Sakit Emanuel Klampok lima tahun terakhir, nampak bahwa tingkat *turnover* dari tahun 2012-2016 mengalami perubahan persentase setiap tahunnya. Dimana dari tabel tersebut menunjukkan setelah tahun 2012, persentase *turnover* selalu melebihi 10%, dengan persentase rata-rata tingkat *turnover* dari tahun 2012-2016 sebesar 12.57%. Data tersebut mengindikasikan adanya permasalahan di dalam manajemen Rumah Sakit Emanuel Klampok. Menurut Robbins dan Judge (2013), *Turnover* adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

Turnover perawat pada Rumah Sakit Emanuel Klampok tidak terjadi begitu saja, namun hal tersebut tercipta karena adanya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok tersebut. Menurut Mobley, dkk (1978), keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Seberapa besar *turnover intention* perawat pada rumah sakit dapat memprediksi seberapa

besar *turnover* yang dapat terjadi pada rumah sakit tersebut. Menurut Culpepper (2011), *turnover intention* merupakan

Turnover Intention telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Menurut Chen, dkk (2010) *turnover intention* telah menjadi isu penting selama beberapa dekade. Menurut Dennis dalam Tolly (2004), beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Menurut Hasibuan (2000) *turnover* karyawan dari perusahaan mempunyai berbagai alasan diantaranya alasan undang-undang, keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, kesehatan karyawan, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi, dari sisi alasan karyawan sendiri diantaranya antara lain pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua atau ikut suami, kesehatan yang kurang baik, melanjutkan pendidikan, berwiraswasta. Tetapi alasan yang sesungguhnya karena gaji terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, kesempatan promosi yang tidak ada, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, serta perlakuan yang tidak adil.

Penulis melakukan survei kepada 30 perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok mengenai keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan survei tersebut diketahui bahwa terdapat 7 perawat yang mencerminkan keinginan untuk berpikir keluar dari pekerjaannya (*thinking of quitting*). Mereka mulai berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Kemudian sebanyak 8 perawat mencerminkan keinginannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*). Perawat tersebut sudah memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang mulai berpikir untuk keluar dari organisasi atau mungkin telah mendapat alternatif pekerjaan di tempat lain akan berniat untuk keluar dari organisasi tempat

prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Ia bekerja sekarang. Terdapat 1 perawat yang mencerminkan niat untuk keluar dari organisasi. Perawat tersebut telah memiliki niat keluar dari organisasi karena memiliki alasan yang kuat atau bahkan sudah mendapat alternatif pekerjaan di tempat lain sesuai dengan keinginan maupun kebutuhannya. Kemudian yang lainnya terdapat 14 perawat yang memilih tetap berada berada di organisasi atau tidak mengindikasikan keinginan untuk keluar.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada 30 perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok, maka diketahui faktor-faktor yang diindikasikan menyebabkan *turnover intention* di Rumah Sakit Emanuel Klampok sebagai berikut :

Tabel 2 Data Hasil Pra Survei Faktor-faktor yang Diindikasikan Menyebabkan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok

Variabel	Jumlah	Persentase
Komitmen organisasi	9	30%
<i>Perceived organizational support</i>	3	10%
Kepuasan kerja	14	47%
<i>Perceived organizational justice</i>	4	13%

Tabel di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi masalah utama yang mengindikasikan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hasil pra survei menunjukkan masalah utama adalah kepuasan kerja dengan persentase 47% kemudian komitmen organisasi dengan 30%.

Tabel di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi masalah utama yang mengindikasikan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hasil pra survei menunjukkan masalah utama adalah kepuasan kerja dengan persentase 47% kemudian komitmen organisasi dengan 30%.

Perawat Rumah Sakit Emanuel belum memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 30 perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok diketahui bahwa banyak perawat mengeluhkan naik turunnya kompensasi insentif perawat yang ditentukan dari besar kecilnya jumlah pasien yang dirawat oleh perawat tersebut. Selain itu, perawat dengan masa kerja kurang dari satu tahun belum mendapatkan tunjangan insentif. Kompensasi insentif menurut Simamora dalam Kadarisman (2012) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktifitas.

Kepuasan terhadap rekan kerja juga dirasa kurang. Dalam satu *team* sering terdapat konflik antar perawat, disebabkan oleh sikap individu perawat itu sendiri yang dilatarbelakangi oleh perbedaan latar belakang pendidikan antar perawat dalam satu *team*. Perawat dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dari perawat lainnya terkadang merasa bisa mengatur rekan perawat yang lain dengan posisi yang sama di dalam satu *team* kecil. Hal tersebut dikarenakan tidak meratanya latar belakang pendidikan anggota di dalam satu *team* kecil perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Sehingga seringkali perawat dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dari perawat lainnya merasa memiliki kemampuan yang lebih dari perawat dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah. Selain itu di dalam pekerjaan, perawat dengan latar belakang pendidikan yang sama akan cenderung berkomunikasi lebih intens daripada dengan rekan sekerjanya yang memiliki latar belakang berbeda.

Kepuasan terhadap pekerjaan perawat juga masih terbilang rendah. Sering kali setiap perputaran lokasi kerja perawat dalam satu rumah sakit menjadi masalah. Dengan bergantinya bangsal atau lokasi kerja perawat dalam satu rumah sakit, maka dituntut untuk memiliki keahlian yang sedikit berbeda dan rekan yang berbeda. Hal tersebut sering menyebabkan *miss* antar tenaga kerja perawat, dan juga penyesuaian keterampilan yang berbeda dari setiap bangsal menyebabkan kesulitan kerja terhadap perawat. Setiap pergantian bangsal yang harus dialami oleh perawat, maka berarti berganti pula jenis penyakit dan penanganan terhadap pasien oleh perawat.

Adaptasi dengan lingkungan baru dan rekan kerja *team* perawat baru yang dituntut sangat cepat seringkali menyulitkan perawat.

Kesempatan promosi perawat atau kenaikan gaji perawat di Rumah Sakit Emanuel terbilang sulit. Promosi dan kenaikan gaji ditentukan oleh penilaian kinerja perawat oleh bagian SDM. Nilai perawat yang dituntut selalu tinggi menyebabkan promosi dan kenaikan gaji menjadi lebih sulit untuk tercapai. Kenaikan gaji ditentukan oleh sistem poin. Poin tersebut hanya bisa didapatkan perawat berdasarkan kriteria kinerja yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit Emanuel Klampok. Tingginya kriteria point tersebut membuat setiap perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan poin yang nantinya berdampak pada besar kecilnya kenaikan gaji yang mereka terima.

Selanjutnya masalah kepuasan yang terdapat di Rumah Sakit Emanuel Klampok adalah mengenai kepuasan terhadap atasan. Tidak semua perawat merasakan kepuasan terhadap atasan, yang disebabkan kurangnya kedekatan hubungan perawat dengan atasan mereka.

Masalah yang terdapat dalam rumah sakit tersebut berdasarkan pengamatan awal dari peneliti adalah komitmen organisasi. Perawat Rumah Sakit Emanuel belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Indikator komitmen organisasi menurut Buchanan (1974) yaitu *organizational identification*, *job involvement*, dan *organizational loyalty*. Kepala perawat selaku bagian yang mengurus tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok mengatakan bahwa banyak dari tenaga kerja perawat yang memiliki rasa pengabdian yang rendah dilihat dari rendahnya rasa keterikatan dinilai melalui pengorbanan pribadi perawat untuk kebaikan Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya *organizational loyalty* dari perawat.

Beberapa perawat juga memiliki *organizational identification* rendah, yang dikarenakan perbedaan keyakinan atau agama yang dianut perawat dengan citra Rumah Sakit Emanuel Klampok yang

merupakan rumah sakit swasta Kristen. Sebagai rumah sakit swasta kristen, Rumah Sakit Emanuel Klampok memberikan kuota perawat non-kristen dengan jumlah maksimal sebesar 10% dari jumlah keseluruhan perawat di rumah sakit tersebut dan kuota tersebut terpenuhi. Perbedaan keyakinan sebagian kecil perawat dengan citra diri dari Rumah Sakit Emanuel Klampok menjadi sesuatu yang menyebabkan sulitnya suatu komitmen organisasi tercipta dalam diri perawat tersebut. Meskipun perawat dengan perbedaan keyakinan dengan citra diri dari Rumah Sakit Emanuel Klampok tetap dapat menjalankan ibadah sesuai keyakinannya di dalam mereka bekerja, namun citra diri rumah sakit sebagai rumah sakit swasta kristen tetap membuat perawat non-kristen kurang nyaman untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut.

Selain itu, *job involvement* yang dimiliki perawat juga dapat dikatakan kurang. Berdasarkan wawancara terhadap kepala Rumah Sakit Emanuel Klampok, diketahui bahwa banyak dari perawat Rumah Sakit Emanuel kurang mempunyai kepedulian terhadap pekerjaannya dan memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Selain itu perawat juga kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal-hal di atas menyebabkan munculnya *turnover intention* pada Rumah Sakit Emanuel Klampok yang nantinya dapat berdampak pada tinggi rendahnya *turnover* pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antar variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok dengan judul : “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian ini penting dilakukan karena dengan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok, penulis dapat mengambil langkah-langkah yang dapat digunakan untuk mengurangi *turnover intention* yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui

pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, 2) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*, 3) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Kajian Teori

Menurut Tett dan Mayer (1993) *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Mobley, dkk (1978), menurutnya keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Indikator pengukuran *turnover intention* menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010) terdiri atas : 1) *Thinking of quitting*, 2) *Intention to search for alternatives*, 3) *Intention to quit*.

Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* Menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012) Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* yaitu : *Job satisfaction*, *Organizational commitment*, *Perceived organizational justice*, *Perceived organizational support*. Sedangkan dampak dari *turnover intention* Menurut Mobley, dkk (1978) adalah: Beban kerja, biaya penarikan karyawan, biaya latihan, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, memicu stres karyawan.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Pendapat lain dari Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Alshetri (2013) adalah : 1) *Pay* (kepuasan terhadap gaji), 2) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi), 3) *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja), 4) *Nature of work* (kepuasan terhadap

pekerjaan itu sendiri), 5) *Supervision* (kepuasan terhadap atasan).

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (2011) adalah : *The work it self, Pay, Promotions, Supervision, Work group, Working conditions*. Dampak ketidakpuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013) adalah : *Exit, Voice, Loyalty, Neglect*.

Khan dan Aleem (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan karyawan dalam organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki keraguan dalam meneruskan pekerjaan di tempatnya saat ini atau keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain untuk memenuhi keinginannya. Perawat dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung akan bersifat acuh terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat terjadi karena perawat tersebut merasa dapat meninggalkan organisasi sewaktu-waktu dengan perhitungan bahwa mereka tidak mendapat apa yang mereka inginkan di dalam bekerja sebagai perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang merasa mendapatkan gaji yang rendah atas pekerjaan yang mereka lakukan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain dengan gaji yang sesuai dengan yang mereka inginkan. Sebaliknya, perawat yang merasa cukup dengan gaji yang mereka peroleh akan mempunyai keinginan yang lebih untuk tetap bertahan pada organisasi tempatnya bekerja saat ini.

Salah satu yang menjadi indikator kepuasan kerja berikutnya adalah promosi atau kenaikan status pekerjaan perawat. Bagi perawat yang merasa sulit mendapatkan promosi di tempat Ia bekerja saat ini akan cenderung mulai berpikir untuk keluar. Semakin tinggi peluang promosi atau kenaikan status yang mereka terima, maka akan semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, rekan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan bertahan atau tidaknya seseorang pada sebuah organisasi. Rekan kerja yang tidak menyenangkan atau ketidaksesuaian antar sesama perawat di dalam Rumah Sakit Emanuel Klampok akan memunculkan niat perawat tersebut untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja sekarang. Namun sebaliknya, rekan kerja yang menyenangkan dan bisa bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan mereka akan membuat perawat tersebut nyaman sehingga keinginan untuk keluar dari organisasi semakin rendah.

Perawat akan merasa senang jika diberi tugas yang baru dan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaannya, karena hal tersebut akan membuat mereka tertantang dan memperoleh pelajaran yang baik di dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perawat yang tidak mendapat kesempatan yang cukup akan pembelajaran tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaan mereka, akan cenderung mencari pekerjaan lain yang akan membuat mereka lebih tertantang.

Kemudian bertahan atau tidaknya seorang perawat dalam sebuah organisasi juga ditentukan dari bagaimana hubungan mereka dengan atasan. Sejauh mana hubungan personal antara perawat dan atasan di dalam pekerjaan serta sikap yang baik oleh atasan terhadap kepentingan perawat dalam memberikan kontribusi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan akan mengurangi niat perawat tersebut untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka didapatkan hipotesis pertama yaitu :

H₁ : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Gibson, dkk (2012) menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Pendapat lain dikemukakan Greenberg dan Baron (2003) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana suatu individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya. Menurut Buchanan

(1974) indikator komitmen organisasi yaitu : 1) *Job involvement*, 2) *Organizational identification*, 3) *Organizational loyalty*.

Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menurut Camilleri (2002) adalah : *Education level*, *Position*, *Personality*. Chungtai dan Zafar (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap : *Turnover intention*, *Job performance*.

Cohen (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang memiliki komitmen rendah akan bekerja dengan kurang baik karena kurangnya tanggung jawab dan keterikatan dengan organisasi. Komitmen menjadi alasan yang menentukan perawat untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Komitmen yang rendah kepada organisasi di dalam diri perawat itu sendiri menyebabkan rendahnya keinginan untuk bertahan di dalam perusahaan.

Terdapat berbagai hal yang mendasari terbentuknya komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok, salah satunya adalah *job involvement*. Perawat dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli terhadap pekerjaan tersebut. Misalnya karyawan yang berpartisipasi menyumbangkan ide-ide untuk organisasi akan dengan senang hati mematuhi peraturan dan mendukung kebijakan organisasi. Sehingga akan mengurangi keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi.

Perawat yang mempunyai citra diri yang sesuai atau tercampur dengan nilai-nilai atau citra diri Rumah Sakit Emanuel Klampok akan memiliki nilai *organizational identification* yang tinggi. Perawat tersebut memiliki hubungan psikologis yang baik dengan organisasi tempat Ia bekerja, sehingga akan mengurangi niatnya untuk meninggalkan organisasi.

Kemudian komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok juga tercermin melalui loyalitas perawat

terhadap organisasi dilihat dari sejauh mana perawat setia, memiliki keterikatan dan pengabdian terhadap organisasi. Hal tersebut dapat digambarkan melalui sejauh mana perawat melakukan pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi. Perawat dengan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi akan sangat sulit untuk memiliki keinginan meninggalkan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka didapatkan hipotesis kedua yaitu :

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Salleh, dkk (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan kuat terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan merasakan ketidakpuasan dalam organisasi maka *turnover intention* karyawan tersebut akan tinggi.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang memiliki kepuasan kerja rendah yang tercermin melalui rendahnya kepuasan terhadap gaji, rekan kerja, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri akan memiliki kecenderungan untuk berpikir atau bahkan berniat meninggalkan organisasi. Kemudian perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang memiliki komitmen organisasi rendah yang tercermin melalui rendahnya *job involvement*, identifikasi organisasi, dan loyalitas organisasi akan memiliki kecenderungan untuk keluar atau meninggalkan organisasi. Kedua variabel tersebut menjadi dasar pertimbangan bagi perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka didapatkan hipotesis ketiga yaitu :

H₃ : Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2016 dan bertempat di Rumah Sakit Emanuel Klampok, Banjarnegara, Jawa Tengah.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang berjumlah 188 orang. Pengambilan jumlah responden pada penelitian ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2003), dalam menentukan besarnya sampel yaitu menggunakan tabel *Krejcie*. *Krejcie* dalam menentukan besaran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi maka pengambilan sampel berdasar pada tabel *krejcie*, yaitu dengan jumlah populasi antara 180 sampai 190 maka sampel yang digunakan sebanyak 127. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 188, sehingga sampel yang digunakan adalah 127.

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dengan dibantu program SPSS.

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Instrumen

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membuat dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Instrumen penelitian ini dapat dirangkum dalam kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3 Kisi-kisi Instrumen

No.	Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
1.	Turnover Intention	1. <i>Thinking of Quitting</i>	1	Michaels dan Spector dalam Lee,
		2. <i>Intention to Search for Alternatives</i>	2	
		3. <i>Intention to Quit</i>	3	Huang, dan Zhao (2010)
2.	Kepuasan Kerja	1. <i>Pay</i>	4	Alshetri (2013)
		2. <i>Promotion</i>	5	
		3. <i>Coworkers</i>	6	
		4. <i>Nature of Work</i>	7	
		5. <i>Supervision</i>	8	
3.	Komitmen Organisasi	1. <i>Job Involvement</i>	9,10	Buchanan (1974)
		2. <i>Organizational Identification</i>	11,12	
		3. <i>Organizational Loyalty</i>	13,14	

Dari hasil uji validitas, tidak terdapat item pertanyaan yang dinyatakan gugur. Hasil uji CFA terhadap instrumen penelitian yang dinyatakan lolos (valid) adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji CFA

	Komponen		
	1	2	3
TO1			.906
TO2			.891
TO3			.908
KK1		.713	
KK2		.631	
KK3		.791	
KK4		.825	
KK5		.690	
KO1	.790		
KO2	.718		
KO3	.661		
KO4	.732		
KO5	.790		
KO6	.814		

Sumber: Data Diolah tahun 2017

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5.

Tabel 5 Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

	Mean	Std. Deviation	α Value	AVE	Pearson Correlation		
					1	2	3
Turnover Intention	3.46	1.015	0.906	0.813	0.906		
Kepuasan Kerja	3.50	.786	0.787	0.538	-.159	0.787	
Komitmen Organisasi	3.03	.914	0.856	0.567	-.168	0.285	0.856

Sumber: Data Diolah tahun 2017

2) Divergent Validity

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Scremin (2010) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 6 Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation

	Mean	Std. Deviation	α Value	1	2	3
Turnover Intention	3.46	1.015	0.906	(0.8130)	0.0252	0.0281
Kepuasan Kerja	3.50	0.786	0.787	-0.1880	(0.5380)	0.0812
Komitmen Organisasi	3.03	0.914	0.856	-0.2041	0.3472	(0.5670)

Sumber: Data Diolah tahun 2017

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai yang ada dalam tanda kurung

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (89.76%), antara 30-40 tahun (55.90%), berpendidikan diploma (96.85%), berstatus sudah menikah (71.65%).

Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian berdasarkan variabel yang mewakili diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap *turnover intention* masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 97 orang (76.38%), mayoritas responden yang menilai bahwa kepuasan kerja masuk dalam kategori sedang sebanyak 96 orang (75.6%), dan mayoritas responden memberikan penilaian terhadap

variabel komitmen organisasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 83 orang (65.36%).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji regresi berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Organisasi terhadap Turnover Intention.

Independent Variabel	Turnover Intention			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-0.060	-0,042	-0.031	-0.203
Usia	0.207*	0.201	0.229*	0.220*
Pendidikan	-0.038	-0,033	-0.018	-0.018
Status	-0.026	-0,012	-0.056	-0.040
Perkawinan		-0,153*		-0.113*
Kepuasan Kerja			-0.175*	-0.142*
Komitmen Organisasi				
	R ²	0,042*	0,065*	0,072*
	ΔR ²	0,042*	0,023*	0,030*

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

*p<0.05

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.153* (*p<0.05; p=0,049). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR²) sebesar 0,023, maka hipotesis pertama diterima.

Ketika seorang perawat merasa puas dengan gaji yang diterima maka kecenderungan niat untuk keluar dari rumah sakit atau mencari pekerjaan lain (*intention search for alternatif*) akan semakin rendah. Selain pemberian gaji, rekan kerja yang mendukung akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Seorang perawat akan merasa nyaman dalam pekerjaannya apabila mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dan mampu bekerjasama dengan baik. Rendahnya kecenderungan niat untuk keluar oleh perawat juga berasal dari sikap seorang atasan kepada bawahan. Sikap atasan yang memperhatikan perawat akan

memberi efek positif terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diindikasikan dari kepuasan perawat terhadap pekerjaan itu sendiri (*nature of work*), yakni sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan perawat untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik serta berkontribusi bagi pengembangan kemampuan seorang perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiana., dkk (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.175^* ($*p < 0.05$; $p = 0,036$), kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,030. Kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin rendah seiring dengan semakin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang perawat. Salah satu indikator komitmen organisasi seorang perawat adalah *organizational identification* yaitu hubungan psikologis antara perawat dengan organisasi rumah sakit tempat ia bekerja. Perawat yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan terlihat melalui citra diri (*self image*) yang telah tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi. Perawat yang memiliki citra diri (*self images*) yang tinggi akan memiliki tingkat *thinking of quitting* yang rendah. Dalam hal ini perawat tidak akan berpikir keluar dari pekerjaan dan tetap berada pada rumah sakit tempat ia bekerja.

Komitmen organisasi juga dapat ditunjukkan melalui tingkat *job involvement*, yaitu keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar

peduli dengan pekerjaan tersebut. Perawat yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan sumbangan ide-ide kepada rumah sakit untuk kemajuan pekerjaan serta dengan senang hati untuk melaksanakan peraturan-peraturan rumah sakit. Selain itu perawat yang memiliki *organizational loyalty* yang tinggi akan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi.

Perawat yang memiliki tingkat *organizational loyalty* yang tinggi cenderung belum memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh Budiono, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada semakin rendahnya kecenderungan perawat untuk keluar.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (β) $-0,113^*$ ($*p < 0.05$; $p = 0,021$) dan komitmen organisasi (β) -0.142^* ($*p < 0.05$; $p = 0,010$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perawat yang memiliki kepuasan kerja dalam bekerja dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Perawat yang memiliki *organizational identification* yang tinggi terindikasi melalui citra diri (*self images*) perawat yang sudah tercampur dengan nilai-nilai organisasi dan memiliki kepuasan terhadap rekan kerja akan memiliki kecenderungan yang rendah terhadap niat untuk keluar (*intention to quit*). Perawat yang puas terhadap gaji yang diterima dan memiliki keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi tidak akan mencari pekerjaan di tempat lain (*search for alternatives*).

Komitmen organisasi yang tinggi yang ditunjukkan dengan tingginya loyalitas terhadap organisasi (*organizational loyalty*) dan kepuasan perawat yang tinggi terhadap

jenis pekerjaan itu sendiri (*nature of work*) juga memberikan pengaruh yang negatif terhadap kecenderungan untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya (*thinking of quitting*). Jadi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama sama akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Andini (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen dan kepuasan kerja perawat akan berdampak dengan rendahnya kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi *turnover intention* yaitu sebesar 0,041 atau 4,1%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi *turnover intention*. Dengan demikian masih terdapat 95,9% variabel lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas sehingga kedalaman data masih kurang untuk menggali pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.

Saran

1. Bagi Pimpinan Rumah Sakit Emanuel Klampok

- a. Berdasarkan hasil penilaian perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja mendapatkan skor terendah (378) pada indikator kepuasan terhadap gaji. Oleh karena itu, pimpinan Rumah Sakit Emanuel Klampok disarankan untuk lebih memperhatikan gaji yang diterima perawat untuk menunjang kepuasan kerja perawat, selain itu juga disarankan untuk menaikkan insentif perawat agar semakin menunjang kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.
- b. Berdasarkan hasil penilaian perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok diketahui bahwa variabel komitmen organisasi mendapatkan skor terendah (327) pada indikator *job involvement*. Oleh karena itu, pimpinan Rumah Sakit Emanuel Klampok disarankan untuk lebih memberikan kesempatan kepada para perawat untuk turut memberikan ide dan pemikirannya terhadap rumah sakit agar keterlibatan perawat di dalam rumah sakit semakin tinggi sehingga mereka merasa dengan suka rela persoalan rumah sakit juga merupakan persoalan mereka karena sebagian kebijakan dan peraturan rumah sakit adalah hasil olahan pemikiran perawat dan manajemen.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara.
- b. Penulis menyarankan menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*, seperti *perceived organizational justice*, *perceived organizational support*, dan *job overload*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshitri, Khalid I. (2013). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. *Journal of Human Resources Management Research*. Vol. 2013. Article ID 279369, DOI: 10.5171/2013.279369. 1-10
- Andini, Rita. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Roemani Semarang)*. Tesis Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Budiono, Sugeng dkk. (2014). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol. 12 No. 4.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, Num. 4. pp. 533-546
- Chen, Mei-Fang, Lin, Chieh-Peng., & Lien, Gin-Yen. (2010). Modeling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal*. Vol 31. Num. 8. pp 1743-9507.
- Chungtai, Amir A., dan Zafar, Sohail. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*. Vol. 11, Num.1. pp 39-64
- Cohen, Aaron (1993). Organizational Commitment and Turnover: A MetaAnalysis. *The Academy of Management Journal*. Vol. 36, Num. 5. pp. 1140- 1157
- Culpepper, Robert A. 2011. Three-Component Commitment And Turnover: An Examination Of Temporal Aspects. *Journal of Vocational Behavior*. 78, pp: 517-527
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid 1. Alih bahasa Paramita Rahayu. Indeks : Jakarta
- Gillis, D. A. (1994). *Manajemen Keperawatan : Suatu Pendekatan Sistem*. Edisi Ke Tiga. Terjemahan , Philadelphia : W. B Saunder Company
- Gibson, James., Ivancevich., dan Konopaske, Robert. (2013). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 14th edition. Mc Graw-Hill. New York
- Greenberg. J. & Baron, R.A (2003) *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Khan, Alamdar Hussain, dan Aleem, Muhammad (2014). Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of International Studies*, Vol. 7, Num. 1. pp. 122-132
- Langitan, Rosamey Elleke (2010), "Faktor-Faktor yang Memengaruhi terjadinya Turnover pada Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bakti Yudha Depok", *Tesis Manajemen Keperawatan Universitas Indonesia Depok*.
- Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. 11th edition. New York : Mc Graw Hill
- Luthans, F.(2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc
- Mardiana, Inge dkk. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover

- Intentions pada Rumah Sakit Dhuafa. *Jurnal Manajemen IKM*. Vol. 9 No. 2 (119-130).
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. Arab: *International Journal of Business and Social Science*
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. (2012). A Study on The Employee Turnover Intention in Ites/Bpo Sector. *AMET International Journal of Management*. ISSN: 2231 – 6779 / July – Dec 2012. pp. 18-22
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. London: Pearson
- Salleh, Rohani., Nair, M. S., dan Harun, Haryanni (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*. Vol.6. Num.12. pp 2021 – 2028
- .Scremin, Glaucio. (2010). *Selected Antecedents and Consequences of Team Identity*. Saarbrücken : VDM Publishing
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Tett, R.P., dan Mayer, J.P, (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*. Vol.46. pp 259-293
- Tolly, Agus A. (2001). Analisis Faktor - Faktor yang Memengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2. No. 2. 102 – 125
- Vázquez, Dolores Gallardo, dan Hernández, M. Isabel Sánchez. (2014). Structural Analysis Of The Strategic Orientation to Environmental Protection In Smes. *Business Research Quarterly*. Vol.17. pp. 115 – 128