

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT

Lily Mayawati
Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dan pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* Perawat. Responden yang digunakan adalah perawat dirumah sakit yang berjumlah 91 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala Likert. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis, yakni skala kepuasan kerja, skala *job insecurity* dan skala *turnover intention*. Hasil analisis data data dari hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* perawat, ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* perawat, ada pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* perawat terhadap *turnover intention* perawat.

Kata Kunci: kepuasan kerja, *job insecurity*, *turnover intention*

Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta. Dengan semakin pesatnya perkembangan Rumah Sakit di Indonesia maka setiap Rumah Sakit berlomba-lomba memberikan pelayanan terbaik dan dengan teknologi tercanggih bagi masyarakat. Terlebih lagi pemberlakuan pasar bebas menimbulkan persaingan yang semakin kompetitif di segala bidang termasuk Rumah Sakit. Tuntutan dari

masyarakat untuk mendapatkan pelayanan Rumah Sakit yang baik juga menjadikan persaingan antar Rumah Sakit untuk memberikan pelayanan terbaiknya semakin ketat. Oleh karenanya Rumah Sakit harus menjaga kualitas pelayanan dengan baik.

Permasalahan Sumber Daya Manusia yang sering dihadapi oleh manajemen rumah sakit, adalah tingkat *turnover* perawat yang tinggi. *Turnover* merupakan keluar karyawan dari suatu organisasi (Prihanjana, 2011). *Turnover* merupakan salah satu alternatif yang dilakukan karyawan

untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Salah satu alasan karyawan ingin berpindah atau keluar adalah karyawan merasa suasana tempat kerja sudah tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pada beberapa kondisi, *turnover* dapat dianggap kejadian yang normal. Menurut Cresswell (dalam Holland, 2012), sebuah bisnis tertentu sebaiknya rerata *turnover* sebesar 4%, namun dilingkungan yang menuntut pelayanan yang tinggi seperti keperawatan idealnya *turnover* sebesar 3% sampai 6% pertahun. Bila sebuah organisasi memiliki rerata *turnover* yang masih berada pada angka tersebut maka turnover bukan merupakan suatu masalah.

Namun demikian, *turnover* ternyata masih menjadi dilema dalam dunia kesehatan. Hal ini didukung oleh *American Association of Colleges of Nursing* (Kipnis, 2007) yang mengungkapkan bahwa sesuai hasil survei yang dilakukan oleh *Bernard Hodes Group* menemukan bahwa rata-rata *turnover* pada perawat di Amerika adalah sebesar 13,9% pertahun, dengan rata-rata lowongan kerja untuk perawat sebesar 16,1% pertahun.

Perkembangan Rumah Sakit dan

tenaga kesehatan di Indonesia cukup pesat. Seharusnya jumlah yang ada tenaga kesehatan di Indonesia mencukupi, namun tetap menjadi masalah dikarenakan distribusinya yang belum merata menjangkau seluruh wilayah yang ada di Indonesia, sehingga yang sering terjadi adalah rumah sakit kekurangan tenaga perawat.

Pada dasarnya tidak ada rumah sakit yang dapat menghindari terjadinya *turnover* perawatnya, namun jika terjadi *turnover* yang tinggi dan tidak segera ditekan hal ini dikhawatirkan akan dapat mengganggu pelayanan terhadap pasien, dan menjadi permasalahan Rumah Sakit secara keseluruhan. Selain itu, dampak negatif lainnya jika terjadi *turnover* adalah menurunnya kualitas pelayanan pasien dan biaya pelayanan (Roussel & Swanburg, 2006).

Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) adalah tanda atau sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan didalam sebuah organisasi. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap individu untuk mencari pekerjaan baru adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam

dimasa yang akan datang (Low, dkk, 2001). Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah berupa keinginan untuk mengevaluasi dan mencari pekerjaan di tempat lain. Namun, jika kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang ada dianggap tidak lebih baik, maka secara emosional dan mental karyawan akan menunjukkan sikap negatif, seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, kurang antusias atau kurang gigih dalam berusaha (Russ & Mc Neilly, 1995).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover* karyawan, namun secara umum faktor dominan yang menyumbang tingkat *turnover* karyawan adalah faktor ketidakpuasan karyawan. Padahal kepuasan kerja karyawan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keuntungan organisasi. Karyawan yang puas akan memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan baik, lebih produktif, bertahan lebih lama di perusahaan. Selain itu, karyawan yang puas dapat menimbulkan kepuasan bagi pelanggan (Kuswadi, 2004). Pendapat

senada diungkapkan oleh Wexley dan Yukl (1997) yang mengatakan bahwa perilaku *turnover* dan juga sabotase (agresif) karyawan dapat disebabkan oleh ketidakpuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja ini akan dicapai jika ada keserasian antara harapan karyawan dan kenyataan yang didapatkan karyawan ditempat bekerja (Hasibuan, 1992).

Dalam lingkungan kerja di rumah sakit, sebagai suatu institusi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai sumber daya manusia yang kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan bagian yang sangat penting didalam manajemen administrasi rumah sakit (Adikoesoemo, 1995). Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah profesi perawat, yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai kepuasan kerja yang merupakan bagian dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi

produktivitas seorang karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Harapan, 2004).

Perawat yang puas atas pekerjaannya maka akan memberikan pelayanan terbaik dan bermutu kepada pasien sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi. Hal ini pada akhirnya hal ini akan berdampak pada meningkatkan citra Rumah Sakit dan juga pendapatan Rumah Sakit (Croese, 1999).

Selain kepuasan kerja, yang penting untuk selalu ada dalam sebuah organisasi termasuk Rumah Sakit adalah perasaan aman saat melakukan pekerjaannya. Pekerjaan sebagai perawat merupakan pekerjaan yang perlu kesabaran dan juga ketelitian dalam menangani pasien.

Potensi perawat mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sangat besar. Perasaan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) dalam penulisan ini, dibatasi dengan pengertian ketidakamanan dalam lingkungan kerja dan organisasi, bukan ketidakamanan dalam arti resiko

tertular penyakit atau dampak-dampak lain sehubungan dengan resiko profesi. Hal ini dikesampingkan dengan pertimbangan bahwa profesi perawat adalah pilihan pribadi yang pasti sudah diperhitungkan jauh sebelum memilih profesi perawat.

Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seseorang dari situasi yang tidak pasti, akibat perubahan dalam organisasi seperti perampingan organisasi (*downsizing*) yang berakibat pada perampingan karyawan, *merger* (bergabungnya dua atau beberapa perusahaan sejenis) dan reorganisasi (pembentukan kembali struktur dan kebijakan organisasi).

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah suatu proses keluarnya karyawan dari suatu organisasi dan posisi pekerjaan yang ditinggalkan perlu digantikan oleh orang lain.

Sedangkan *Turnover intention* atau keinginan berpindah menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) merupakan

keinginan dari individu untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain. Menurut Mobley et al. (2001) keinginan untuk berpindah dapat dijadikan indikasi awal terjadinya *turnover* dalam sebuah organisasi.

Robbins (1996), mengatakan bahwa *turnover* dapat juga terjadi secara sukarela. Keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi secara sukarela disebabkan oleh pertimbangan seberapa menariknya pekerjaan yang dilakukan saat ini dan adanya pilihan pekerjaan lain yang dianggapnya lebih menarik.

Turnover adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui *turnover intention* dalam penulisan ini dikembangkan aspek *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (2000) yang meliputi : (a) pikiran untuk keluar, (b) keinginan untuk mencari pekerjaan lain, (c) adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Menurut Mobley (1986) Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya

turnover adalah : (a) Faktor Eksternal organisasi : aspek lingkungan seperti tingkat pengangguran dan inflasi dapat mempengaruhi pergantian karyawan, usia muda, masa kerja lebih singkat, (b) Faktor Internal organisasi : budaya organisasi, kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja, kepuasan terhadap kerabat-kerabat kerja, (c) Gaya kepemimpinan, kepuasan terhadap pemimpin, (d) Kompensasi penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bersifat individual, artinya puas atau tidaknya karyawan pada pekerjaannya tergantung dari nilai-nilai individu. Apabila aspek dalam pekerjaan banyak yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Demikian juga sebaliknya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang dijalankannya. Sementara itu, Davis dan Newstrom (1985) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan terkait dengan

menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan Individu. Sedangkan menurut Robbins (2003) kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja menurut *Herberg's Model* adalah *work achievement* (peningkatan kerja), *responsibility* (pertanggungjawaban), *work itself* (pekerjaan itu sendiri), *recognition* (pengakuan), *advancement* (kemajuan), *co-worker* (hubungan dengan rekan sekerja), *supervision technical* (teknik pengawasan) *supervision human relations* (hubungan dengan pengawas), *salary* (gaji), *security* (keamanan), *company policies and practices* (kebijakan dan praktis) *working conditions* (kondisi kerja).

Berdasarkan pendapat Mobley (1986) peran kepuasan terhadap kondisi kerja, terhadap rekan kerja, terhadap pimpinan, terhadap pembayaran berperan penting terhadap terjasinya turnover. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Lambert dkk (2001) menyatakan mengukur *turnover intention* karyawan adalah variabel yang dapat memprediksi penggantian karyawan yang aktual di tahun

mendatang. Pendapat tersebut sejalan dengan beberapa penelitian yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi turnover (Pawesti & Wikansari, 2016 ; Mahdi, et al., 2012).

Hipotesis 1 : Ada pengaruh kepuasan kerja dengan turnover intention perawat

Job Insecurity

Secara umum, *Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan karyawan guna mempertahankan kesinambungan yang diharapkan dalam menghadapi situasi kerja yang dianggapnya sebagai sesuatu yang mengancam. Perasaan tidak ini aman akan berdampak pada sikap karyawan, menurunnya komitmen, sampai dengan terjadinya *turnover* yang tinggi. Smithson dan Lewis (2000) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis dari individu yang ditunjukkan dengan adanya kebingungan atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang dinamis. Kondisi banyak timbul pada jenis pekerjaan yang tidak permanen atau pekerjaan kontrak.

Menurut Sverke dan Hellgren

(2002) ketidakamanan kerja yang selama ini dipahami mendasari pemahaman bahwa ketidakamanan pekerjaan merupakan pengalaman subjektif individu yang didasari oleh persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi dan mengacu pada antisipasi dari peristiwa stres karena kehilangan pekerjaan itu sendiri.

Dimensi job insecurity menurut Davy et al. (1997) yang meliputi tiga dimensi, yaitu: (1) karir masa depan, (2) kesempatan promosi, dan (3) keamanan pekerja secara umum di perusahaan.

Karyawan akan mengalami job insecurity apabila merasa kedudukannya di perusahaan tidak aman. Misalnya saja dalam sistem kerja *outsourcing*, hal ini akan menimbulkan rasa tidak aman dan rasa tidak pasti pada karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap intensi turn over (Mawei, 2016, Septiari & Ardana, 2016).

Hipotesis 2 : Job insecurity berpengaruh terhadap turnover perawat

Hipotesis 3 : Kepuasan kerja dan insecurity berpengaruh terhadap turnover perawat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja dan insecurity terhadap turnover perawat.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 91 orang perawat Rumah Sakit yang berstatus kontrak, terdiri dari 60 perawat perempuan dan 31 perawat laki-laki dan dipilih secara random.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti. Ketiga skala yang digunakan adalah skala *turnover intention*, skala kepuasan kerja, dan skala *job insecurity*.

Skala *turnover intention* dikonstruksi berdasarkan aspek *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (2000) yang meliputi : (a) pikiran untuk keluar, (b) keinginan untuk mencari pekerjaan lain, (c) adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan

mendatang.

Skala kepuasan kerja dikonstruksi berdasarkan *Herberg's Model*, yakni *work achievement* (peningkatan kerja), *responsibility* (pertanggungjawaban), *work itself* (pekerjaan itu sendiri), *recognition* (pengakuan), *advancement* (kemajuan), *co-worker* (hubungan dengan rekan sekerja), *supervision technical* (teknik pengawasan) *supervision human relations* (hubungan dengan pengawas), *salary* (gaji), *security* (keamanan), *company policies and practices* (kebijakan dan praktis) *working conditions* (kondisi kerja).

Skala *job insecurity* dikonstruksi berdasarkan dimensi *job insecurity* menurut Davy et al. (1997) yang meliputi tiga dimensi, yaitu: (1) karir masa depan, (2) kesempatan promosi, dan (3) keamanan pekerja secara umum di perusahaan.

Ketiga skala telah di uji coba menggunakan content validity, dari hasil analisis diketahui reliabilitas ketiga skala adalah 0.740 untuk skala *intensi turnover*, 0.786 untuk skala kepuasan kerja, dan 0.744 untuk skala *job insecurity*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan menguji adanya pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*, yang dibagi menjadi tiga hipotesis penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui :

Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 yang berbunyi kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat diperoleh hasil $B = -0.222$ dengan $p < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention* perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bila perawat merasa kurang puas terhadap gaji, kondisi kerja, rekan sekerja dan kesesuaian dengan kondisi kerja maka keinginan untuk keluar dari rumah sakit cukup besar. Bagi manajemen rumah sakit perlu memperhatikan indikator-indikator tersebut, agar keinginan karyawan untuk keluar dari rumah sakit ini menjadi kecil. Dari hasil analisa menunjukkan indikator yang memiliki kontribusi terbesar terhadap *turnover*

intention yang paling dominan adalah kesesuaian kerja, disusul gaji dan kemudian kondisi kerja. Sementara rekan kerja memiliki kontribusi kecil sehingga tidak termasuk indikator yang dominan.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 yang berbunyi *job insecurity* berpengaruh terhadap turnover intention perawat diperoleh hasil $r = 0.236$ dengan $p < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention* perawat. *Job insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap *intensi turnover*, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention* perawat. Hal ini menunjukkan bahwa bila perawat merasa kurang puas terhadap gaji, kondisi kerja, rekan sekerja dan kesesuaian dengan kondisi kerja maka keinginan untuk keluar dari rumah sakit cukup besar. Bagi manajemen rumah sakit perlu memperhatikan indikator-indikator tersebut, agar keinginan

karyawan untuk keluar dari rumah sakit ini menjadi kecil. Dari hasil analisa menunjukkan indikator yang memiliki kontribusi terbesar terhadap *turnover intention* yang paling dominan adalah kesesuaian kerja, disusul gaji dan kemudian kondisi kerja. Sementara rekan kerja memiliki kontribusi kecil sehingga tidak termasuk indikator yang dominan.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 yang berbunyi kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat diperoleh hasil $R = 0.450$ $R^2 = 0.203$ dengan $p < 0.05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat. Sumbangan efektif kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap turnover intention perawat diketahui sebesar 20.3%. Kontribusi kepuasan kerja sebesar 6.2% dan kontribusi *job insecurity* sebesar 14.1%, sedangkan sisanya sebesar 79.7% disumbang oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah *turnover intention* perawat, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi *turnover intention*. Temuan kedua dalam penelitian ini adalah bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention* perawat, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka akan semakin rendah *turnover intention*. Temuan ketiga dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio Chirumbolo. (2005). *“The Influence Of Job Insecurity On Job Performance and Absenteeism: The Moderating Effect Of Work Attitudes”*.
- Chen, Z. X., and Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?. *Human Relations*, 53, 869-887.
- Croese, P.S. (1999). *Continuing Education: Job Characteristics Related to Job Satisfaction in Rehabilitation Nursing*. Association of Rehabilitation Nurses.
- Davis and Newstrom.(1985). *Human Behavior at Work; Organizational Behavior*, International Edition, Singapore;Mc Graw Hill Book Company.
- Davy, JA, AJ Kinichi , and CL Scheck. (1997). A Test Job Security’s Direct and Mediated Effect on Winthdrawal Cognition. *Journal of Organizational*, p. 323-349.
- Gunarsa, S.D, Gunarsa, Y.S. (1995). Psikologi Perawatan. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Harapan Barry. (2004). *Kepuasan Kerja dan Hubungannya Dengan Kinerja Perawat Dibagian Rawat Inap RS Permata Bunda Medan*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat-USU: Medan.
- Hasibuan, M. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Holland , P., Allen, B. C., & Cooper, B.K. (2012). What NuRSes Want: Analysis of the FiRSt National Survey on Nurses’ Attidutes to Work and Work Conditions in Australia. *Journal of Nursing*, 1-7.
- Kinicki , AJ, CA Schreisheim, FM McKeeRyan, dan KP CaRson. (2002). Assesing The Construct Validity of The Job Descriptive Index: A Review and Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No.1, p.14-32.

- Kipnis , G. (2007). *Integrating Holism Into the Hospital Setting to Reduce Nursing Turnover. Article*, 1-45.
- Kuswadi, 2004. *Cara mengukur kepuasan karyawan*, Jakarta, Elex Media Komputindo
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Barton, S.M. (2001). The Impact of Job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Low. George. S. (2001). "Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout," *European Journal of Marketing*, Vol. 35, No. 5/6, p.587-611.
- Mahdi, A.F., Zin, M.Z.M., Nor,M.R.M., Sakat, A.A. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Science*. 9(9), 1518-1526.
- Mathis, L. R. & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4(1), 17-32.
- Mobley, W.H. (1982). *Some unanswered questions in turnover and withdrawal research*. *Academi Of Management Review*.
- Prihanjana, I. P. (2001). Recommendation on Decreasing the Employee's Turnover Rate Using the Analysis of Pushing and Pulling Factors. *Health Journal*, 38-43.
- Robbin, Stephen P dan Timothy A. Judge.(1996). *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh, PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Roussel , L., & Swanburg, R. C. (2006). *Management and Leadership for nurse administrator*. Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- Russ, F.A., & McNelly, K.M. (1995). Link among satisfaction, commitmen and turnover intension: the moderating effect of experiences, gender and performances. *Journal of Business Research*, 34:57-65
- Septiari, NK., Ardana, IK. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(10), 6429-6256.
- Smithson, Janet., Suzan Lewis .2000. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review* ,29(6):1-15.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro (1999), Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (2), halaman 173-195.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity : Understanding Employment Uncentetainty on the Brink of a New Millenium. *Applied Psychology*. 51(1), 23-42.
- Wexley and Yukl. (1984) .

Organizational Behavior and Personnel Psychology. (Rev, Ed), Homewood, IL; Irwin.

Wikansari, R., Pawesti, R.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*. 3(2), 49-67.