
Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Muhammad Haekal Nafiz

Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

e-mail : mhaekalnafiz@gmail.com

Corresponding author: mhaekalnafiz@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 02-02-2024

Revisi: 05-02-2024

Disetujui: 07-02-2024

Turnover intention dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang perawat. Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan rancangan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, survey serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS (*partial least square*). Hasil penelitian ini didapatkan ada pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dan tidak ada pengaruh komitmen organisasioanl terhadap *turnover intention*. Saran peneliti yaitu meninjau lebih lanjut baik jumlah maupun sistem penggajian yang ada, memberikan penilaian yang transparan atas prestasi perawat, meningkatkan kepuasan kerja perawat, dan memenuhi hak perawat sesuai yaitu ketepatan remunerasi, penjenjangan karir, dan kesesuaian dalam penugasan.

Kata Kunci: *Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention*

ABSTRACT

Turnover intention can be interpreted as the movement of labor out of the organization. The high level of turnover intention has become a serious problem for many companies, even some companies experience frustration when they find out that the recruitment process that has succeeded in attracting qualified staff ultimately turns out to be useless because the recruited staff has chosen a job in another company. The purpose of this study is to analyze the influence of salary satisfaction, job satisfaction, and organizational commitment on the turnover intention of nurses at the Jakarta Cempaka Putih Islamic Hospital. This study uses an observational analytical method with a cross-sectional design. Data collection was carried out by interviews, surveys and questionnaire distribution. The data analysis technique used is PLS (partial least square). The results of this study found that there was an effect of salary satisfaction on turnover intention, job satisfaction did not have a significant effect on turnover intention and there was no effect of organizational commitment on turnover intention. The researcher's suggestion is to further review both the number and the existing

payroll system, provide a transparent assessment of nurses' performance, increase nurses' job satisfaction, and fulfill nurses' rights in accordance with the accuracy of remuneration, career leveling, and suitability in assignments.
Keywords: Salary Satisfaction, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan, serta dapat dimanfaatkan untuk tenaga pendidikan dan penelitian. Rumah sakit juga merupakan institusi yang dapat memberi keteladanan dalam budaya hidup bersih dan sehat serta kebersihan lingkungan (Depkes RI, 2009).

Pertumbuhan rumah sakit dalam 20 tahun belakangan ini meningkat pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Rumah sakit tidak hanya bersaing dengan Rumah sakit lainnya tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidan, praktek dokter dan pelayanan kesehatan lainnya. Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, IPTEK, kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan di masa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi (Andini, 2006). Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini rumah sakit harus memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia (Dewa dan Ida, 2016).

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah Intensi keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*turnover intention*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi (Andini, 2006). Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. (Toly, 2001) Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Dewa dan Ida, 2016).

Tingginya tingkat turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (*staff*) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Andini, 2006). Andini (2006) yang dikutip oleh Dewa dan Ida (2016) mengatakan alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain demi hasil yang lebih memuaskan di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Selain kepuasan gaji Salleh et al. (2012) menyatakan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja terbukti berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Penelitian Saba et al. (2014) menemukan hubungan komitmen tinggi dengan niat rendah untuk berhenti dari organisasi. Selanjutnya dalam penelitian Rismawan (2014) dalam penelitiannya juga menemukan komitmen organisasional berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Wijaya (2010) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka akan memberikan dampak positif antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, *absensi* dan *turnover*. Anderson & Newman (1974) dikutip oleh Dewa dan Ida (2016) melaporkan kepuasan gaji merupakan variable peramal yang signifikan dari pergantian perawat yang dikehendaki, penelitian Lum et al. (1998) menyimpulkan kepuasan gaji mempunyai efek langsung dan tidak langsung terhadap keinginan perawat untuk pindah kerja dengan komitmen organisasional sebagai mediasi hubungan keduanya.

Berangkat dari latar belakang tersebut serta menindak lanjuti saran dari Lidya R.G, (2013) yang mengatakan bahwa penelitian sejenis dengan menggunakan sampel yang berbeda dalam situasi lingkungan yang berbeda pula untuk mendapatkan hasil penelitian yang baru adalah sangatlah menarik untuk dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil perawat sebagai sampel di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Dijadikannya Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa dari hasil wawancara yang dilakukan pada 5 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih, memang benar terdapat permasalahan-permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Permasalahan yang terkait dengan ketidakpuasan gaji biasanya dikarenakan pembayaran yang terkadang tidak tepat waktu, upah dan tunjangan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dilaksanakan, contohnya perawat harus siap siaga setiap waktu jika ada pasien yang membutuhkan pertolongan walaupun pada saat itu pegawai sedang istirahat maupun jam kerjanya sudah selesai, sehingga beberapa kali pegawai bekerja melebihi batas waktunya bekerja. Disamping itu antara beban kerja dan gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan perawat. Beban kerja yang diberikan dirasa cukup berat tetapi gaji yang diberikan tidak mewakili tenaga yang sudah diberikan perawat untuk rumah sakit maka dari itu perawat merasa tidak puas dengan gajinya sehingga menyebabkan kurangnya komitmen

perawat terhadap organisasi yang pada akhirnya akan menimbulkan keinginan perawat untuk berpindah kerja.

Selain itu, bahwa beberapa perawat memiliki niat untuk meninggalkan Rumah Sakit karena keinginannya sendiri dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu lamanya proses berkembangnya perawat melalui promosi juga membuat adanya niat perawat untuk keluar dari rumah sakit. Perawat merasa tidak akan ada kerugian yang besar baginya untuk meninggalkan rumah sakit apabila memang ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Dari hasil observasi ditemukan masalah yang menceminkan kurangnya komitmen perawat pada rumah sakit yang dilihat dari beberapa perawat yang terlihat bermalasan saat bekerja serta kurang memperdulikan pasien yang memerlukan bantuan, dimana hal ini berarti rendahnya komitmen perawat untuk mewujudkan tujuan rumah sakit.

Pertimbangan lain adalah berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan bagian litbang, diperoleh informasi bahwa keinginan berpindah sering terjadi pada rumah sakit ini, seperti pergantian kepemimpinan, rotasi penempatan karyawan dan yang bersifat ekstern seperti intensitas persaingan dengan rumah sakit lainnya serta peraturan pemerintah seperti adanya program BPJS. Alasan lainnya sebagai dasar penelitian ini dilakukan adalah data di rumah sakit yang di dapat dari bagian SDM Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih menunjukkan tingkat *turnover intention* perawat yang relatif meningkat dari tahun 2012 - 2016. Pada tahun 2012 angka *turnover intention* mencapai 3 % atau sebanyak 13 orang perawat, pada tahun 2013 angka *turnover intention* mencapai 6 % atau sebanyak 33 orang perawat, pada tahun 2014 angka *turnover intention* mencapai 5,56 % atau sebanyak 33 orang perawat, pada tahun 2015 angka *turnover intention* mencapai 3,30 % atau sebanyak 18 orang perawat dan pada tahun 2016 angka *turnover intention* mencapai 12,14 % atau sebanyak 59 orang perawat

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih dari tahun 2012 hingga tahun 2016 cukup tinggi. Dimana, *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu mencapai 12,14 % atau sebanyak 59 orang perawat keluar dari rumah sakit. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa perawat tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan. Dari uraian dan permasalahan yang ada tujuan penelitian ini teranalisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

METODE PENELITIAN

Desain atau rancangan penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi kesulitan yang dapat terjadi selama proses penelitian (Burn & Grove, 1991 dalam Notoatmodjo, 2010). Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan jenis pendekatan *cross-sectional*. Setiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan (Sastroasmoro dan Ismael, 2010).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih yang berlokasi di Jalan Cempaka Putih Tengah I No. 1, Cempaka Putih, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Perawat sebagai populasi dari sampel bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkat kepuasan gaji, kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dari Rumah Sakit tersebut. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 409 orang yang terdiri dari 319 orang dari rawat inap dan 90 orang dari rawat jalan.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih yang mewakili kelompok populasi yang telah memenuhi syarat untuk menjadi responden.

Kriteria inklusi:

- 1) Perawat dengan masa kerja lebih dari 1 tahun
- 2) Perawat berstatus tetap.
- 3) Laki-laki ataupun perempuan.
- 4) Perawat yang telah memberikan persetujuan untuk dijadikan responden.
- 5) Perawat yang tidak sedang cuti.

Kriteria eksklusi:

- 1) Perawat yang cuti saat dilakukan penelitian.
- 2) Perawat yang tidak setuju untuk dijadikan responden.

Teknik pengambilan sampel ini adalah teknik pengambilan sampel random sampling (teknik acak sederhana). Sedangkan jumlah perhitungan sampel untuk populasi yang kurang dari 1000 dapat menggunakan rumus Slovin yang dikutip (Notoatmodjo, 2010). Maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 80 orang.

Tempat dan Waktu

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih yang berlokasi di Jalan Cempaka Putih Tengah I No. 1, Cempaka Putih, Jakarta Pusat 10510. Waktu penelitian yang digunakan adalah sekitar 3 bulan meliputi persiapan satu bulan, pelaksanaan satu bulan, dan perekapan satu bulan. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan April 2017 sampai dengan bulan Juni 2017.

Alat Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner A yaitu berisi data pribadi responden terdiri dari nama, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, status pernikahan, dan lama kerja di rumah sakit.

2. Kuesioner B yaitu berisi pernyataan positif dan negatif tentang kepuasan gaji yang terdiri dari 11 pertanyaan, tentang kepuasan kerja yang terdiri dari 13 pertanyaan, tentang komitmen organisasional yang terdiri dari 12 pertanyaan, dan *turnover intention* yang terdiri dari 10 pertanyaan.

Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan pada semua variabel penelitian yang dinyatakan dalam frekuensi, median, dan modus pada masing-masing variabel yang berskala data nominal dan ordinal serta menghitung mean dan standar deviasi pada variabel yang berskala data ordinal. Analisis deskriptif ditujukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian.

2. Analisis Inferensial

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (partial least square) yaitu metode analisis dapat digunakan untuk melakukan pemodelan persamaan struktural dengan ukuran sampel yang tidak harus besardan tidak membutuhkan asumsi normal multivariate (Mattjik, Sumertajaya, Hadi, & Wibawa, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebelum menjelskan hasil penelitian tesis ini, peneliti menggambarkan terlebih dahulu identitas para responden terpilih berdasarkan kelomok demografinya. Responden terpilih merupakan perawat yang berkerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih sebagai berikut:

Table 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terahir, Status Pernikahan, Lama Kerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (n=80)

N o	Variable		Jumlah	(%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	16	20,0
		Perempuan	64	80,0
2	Umur	20-25 tahun	10	12,5
		26-30 tahun	24	30,0
		31-40 tahun	28	35,0
		>40 tahun	18	22,5
3	Pendidikan Terahir	D3 Kep	71	88,8
		S1 Kep	2	2,5
		Ners	7	8,8
		S2	0	0
4	Status Pernikahan	Menikah	61	76,3
		Belum menikah	19	23,8
5	Lama Kerja	1-10 tahun	27	46,3
		11-20 tahun	28	35,0
		> 20 tahun	15	18,8

Pada table 1 dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden adalah perempuan sebanyak 64 orang (80,0 %). Pada umumnya perawat yang menjadi responden adalah berusia 31-40 tahun sebanyak 28 orang (35,0 %). Mayoritas tingkat

pendidikan terahir perawat yang menjadi responden adalah berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 71 orang (88,8 %). Mayoritas status pernikahan perawat yang menjadi responden adalah sudah menikah sebanyak 61 orang (76,3 %). Sebagian besar lama kerja perawat yang menjadi responden adalah 11-20 tahun sebanyak 28 orang (35,0%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji terdiri dari empat dimensi dimensi tingkat gaji (*pay level*), struktur atau pengelolaan gaji, peningkatan gaji (*pay raise*), dan tunjangan (*benefit*). Hasil pengumpulan data tentang kepuasan gaji pada tenaga keperawatan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Kepuasan gaji pada keperawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Tidak puas		Puas		Total	
	F	%	f	%	f	%
Tingkat gaji (<i>pay level</i>)	43	53,8	37	46,3	80	100
Struktur/Peng elolaan gaji	41	51,3	39	48,8	80	100
Peningkatan gaji (<i>pay raise</i>)	25	31,3	55	68,8	80	100
Tunjangan (<i>benefit</i>)	46	57,5	34	42,5	80	100
Kepuasan Gaji	40	50,0	50	50,0	80	100

Hasil kepuasan gaji jika ditinjau secara keseluruhan setelah dikomposisikan lebih dari separuh tenaga perawat di RSIJ Cempaka Putih memiliki kepuasan gaji pada kategori puas yaitu 50,0% dan kategori tidak puas 50,0%. Hasil pengumpulan data tentang kepuasan gaji pada tabel di atas dapat dijabarkan bahwa nilai tertinggi pada empat dimensi tingkat gaji (*pay level*), struktur/pengelolaan gaji, peningkatan gaji (*pay raise*), dan tunjangan (*benefit*) adalah pada kategori puas dengan besar persentasi secara berurutan adalah 46,3%, 48,8%, 68,8%, dan 42,5%. Hanya pada dimensi Peningkatan gaji (*pay raise*) yang memiliki nilai tertinggi pada kategori puas.

Kepuasan Kerja

Tenaga perawat di RSIJ Cempaka Putih memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi. Hasil pengumpulan data tentang kepuasan kerja yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu kratifitas dan kemandirian, kondisi kerja, tangguang jawab, kesempatan untuk maju, dan kepuasan perawat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Tidak puas		Puas		Total	
	F	%	F	%	F	%
Kreatifitas dan kemandirian	23	28,8	57	71,3	80	100
Kondisi kerja	38	47,5	42	52,5	80	100
Tanggung jawab	51	63,8	29	36,8	80	100
Kesempatan untuk maju	29	36,3	51	63,8	80	100
Kepuasan individu	35	43,3	51	56,3	80	100
Kepuasan Kerja	27	33,8	53	66,3	80	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menyatakan puas yaitu sebanyak 66,3% dan yang tidak puas sebesar 33,8%. Responden menyatakan tidak puas paling banyak adalah pada dimensi yaitu sebesar 63,8%. Kemudian disusul dimensi kondisi kerja, kepuasan individu, kesempatan untuk maju, dan kreatifitas dan kemandirian.

Komitmen Organisasional

Komitmen terdiri dari tiga dimensi yaitu loyalitas terhadap organisasi, kesetiaan terhadap organisasi, dan kesesuaian tujuan. Berikut ini disajikan hasil pengumpulan data tentang komitmen organisasional tenaga perawat di RSIJ Cempaka Putih pada tabel 4:

Tabel 4. Komitmen organisasional pada perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Tidak komitmen		Komitmen		Total	
	F	%	F	%	F	%
Loyalitas terhadap organisasi	32	40,0	48	60,0	80	100
Kesetiaan terhadap organisasi	32	40,0	48	60,0	80	100
Kesesuaian tujuan	24	30,0	56	70,0	80	100
Komitmen Organisasional	34	42,5	46	57,5	80	100

Data yang dapat dijelaskan dari tabel di atas adalah bahwa secara keseluruhan sebanyak 57,5% responden memiliki komitmen organisasional, tetapi masih terdapat 42,5% yang tidak memiliki komitmen organisasional. Responden menyatakan memiliki komitmen paling banyak adalah pada dimensi kesesuaian yaitu sebesar 70,0%, kemudian di susul dimensi tujuan loyalitas terhadap organisasi dan kesetiaan terhadap organisasi yang memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 60,0%.

Turnover Intention

Turnover intention terdiri dari dua dimensi yaitu kecendruangan meninggalkan organisasi dan mencari kerja pada organisasi. Berikut ini disajikan hasil pengumpulan data tentang *Turnover intention* tenaga perawat di RSIJ Cempaka Putih pada tabel 5.5.

Tabel 5. Turnover intention pada perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Tidak ingin keluar		Ingin keluar		Total	
	F	%	F	%	F	%
Kecendruangan meninggalkan organisasi	40	50,0	40	50,0	80	100
Mencari kerja pada organisasi	38	40,0	42	60,0	80	100
<i>Turnover intention</i>	42	52,5	38	47,5	80	100

Data yang dapat dijelaskan dari tabel di atas adalah bahwa sebanyak 52,5% responden tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan, tetapi masih terdapat 47,5% yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Responden yang menyatakan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan paling banyak adalah pada dimensi Kecendruangan meninggalkan organisasi yaitu sebesar 50,0%.

Analisis Hubungan antar Variabel

Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dengan Komitmen Organisasional

Tabel 6. Tabulasi silang kepuasan gaji dengan komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Skor	Komitmen Organisasional		P Value	OR (95%CI)
		Tidak komitmen	Komitmen		
Kepuasan gaji	Tidak puas	19 47,5%	21 52,5%	0,498	1,508 (0,618-3,678)
	Puas	15 37,5%	25 62,5%		
Total		34 42,5%	46 57,5%		

Tabel 6 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden yang memiliki kepuasan gaji juga memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, yaitu sebanyak 62,5%. Responden yang tidak puas dengan gaji nya namun memiliki komitmen adalah sebesar 52,5%, sedangkan seluruh responden yang puas dengan gaji nya memiliki komitmen organisasional yaitu 57,5% dan responden yang puas dengan gaji nya tetapi tidak memiliki komitmen organisasional yaitu 42,5%. Berdasarkan hasil uji hipotesis *chi-square* nilai P value yang dihasilkan sebesar $0,498 > 0,05$, dimana dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara

kepuasan gaji dengan komitmen organisasi perawat di RSIJ Cempaka Putih. Selain itu, didapatkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 0,498, artinya responden yang tidak puas terhadap gaji mempunyai peluang 0,498 kali tidak memiliki komitmen organisasional dibandingkan dengan responden yang puas terhadap gaji yang diterimanya.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasioanal

Tabel 7. Tabulasi silang kepuasan kerja dengan komitmen organisasioanal perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Skor	Komitmen Organisasional		P Value	OR (95%CI)
		Tidak komitmen	Komitmen		
Kepuasan kerja	Tidak puas	19 70,4%	8 29,6%	0,01	6,017 (2,170-16,678)
	Puas	15 28,3%	38 71,7%		
Total		34 42,5%	46 57,5%		

Tabel 7 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden yang memiliki kepuasan kerja juga memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, yaitu sebanyak 71,7%. Responden yang tidak puas dengan pekerjaannya namun memiliki komitmen adalah sebesar 29,6%, sedangkan seluruh responden yang puas dengan pekerjaannya memiliki komitmen organisasional yaitu 57,5% dan responden yang puas dengan pekerjaannya tetapi tidak memiliki komitmen organisasional yaitu 42,5%. Berdasarkan hasil uji hipotesis *chi-square* nilai P value yang dihasilkan yaitu $0,001 < 0,05$ dimana dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSIJ Cempaka Putih. Selain itu, didapatkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 6,017, artinya responden yang tidak puas terhadap pekerjaan mempunyai peluang 6,017 kali tidak memiliki komitmen organisasional dibandingkan dengan responden yang puas terhadap pekerjaannya.

Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dengan *Turnover Intention*

Tabel 8. Tabulasi silang kepuasan gaji dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Skor	Turnover intention		P Value	OR (95%CI)
		Tidak ingin keluar	Ingin keluar		
Kepuasan gaji	Tidak puas	14 35,0%	26 65,0%	0,003	0,231 (0,090-0,589)
	Puas	24 70,0%	38 30,0%		
Total		42 52,5%	46 47,5%		

Tabel 8 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden yang memiliki kepuasan gaji juga memiliki keinginan untuk tidak ingin keluar dari tempat bekerja, yaitu sebanyak

70,0%. Responden yang tidak puas dengan gaji yang di perolehnya namun memiliki keinginan untuk tidak keluar dari tempat bekerja adalah sebesar 35,0%, sedangkan seluruh responden yang puas dengan gaji yang diperolehnya memiliki keinginan untuk tidak keluar dari pekerjaannya yaitu 52,5% dan responden yang puas dengan gaji yang di perolehnya tetapi memiliki keinginan untuk keluar dari tempat bekerja yaitu sebesar 47,5%. Berdasarkan hasil uji hipotesis *chi-square* nilai P value yang dihasilkan yaitu $0,003 < 0,05$ dimana dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention* perawat di RSIJ Cempaka Putih. Selain itu, didapatkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 0,231, artinya responden yang tidak puas terhadap gaji mempunyai peluang 0,231 kali memiliki *turnover intention* yang tinggi dibandingkan dengan responden yang puas terhadap gaji yang diterimannya.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention*

Tabel 9. Tabulasi silang kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Skor	Turnover intention		P Value	OR (95%CI)
		Tidak ingin keluar	Ingin keluar		
Kepuasan kerja	Tidak puas	8 29,6%	19 70,4%	0,005	0,235 (0,087-0,639)
	Puas	34 64,2%	19 35,8%		
	Total	42 52,5%	38 47,5%		

Tabel 9 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden yang memiliki kepuasan kerja juga memiliki keinginan untuk tidak ingin keluar dari tempat bekerja, yaitu sebanyak 64,2%. Responden yang tidak puas dengan pekerjaannya namun memiliki keinginan untuk tidak keluar dari tempat bekerja adalah sebesar 29,6%, sedangkan seluruh responden yang puas dengan pekerjaannya memiliki keinginan untuk tidak keluar dari pekerjaannya yaitu 52,5% dan responden yang puas dengan pekerjaannya tetapi memiliki keinginan untuk keluar dari tempat bekerja yaitu sebanyak 47,5%. Berdasarkan hasil uji hipotesis *chi-square* P value yang dihasilkan yaitu $0,005 < 0,05$ dimana dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat di RSIJ Cempaka Putih. Selain itu, didapatkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 0,235, artinya responden yang tidak memiliki kepuasan kerja mempunyai peluang 0,235 kali memiliki *turnover intention* yang tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki kepuasan kerja.

Hubungan Antara Komitmen Organisasioanal Dengan *Turnover Intention*

Tabel 10. Tabulasi silang komitmen organisasioanal dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Variabel	Skor	Turnover intention		P Value	OR (95%CI)
		Tidak ingin keluar	Ingin keluar		
Komitmen organisasion al	Tidak komitmen	11	23	0,003	0,231 (0,090-0,596)
	Komitmen	32,4%	67,6%		
		31	15		
Total		67,4%	32,6%		
		42	38		
		52,5%	47,5%		

Tabel 10 menunjukkan data bahwa sebagian besar responden yang memiliki komitmen organisasional juga memiliki keinginan untuk tidak ingin keluar dari tempat bekerja yaitu sebanyak 67,4%. Responden yang tidak memiliki komitmen organisasional namun memiliki keinginan untuk tidak keluar dari tempat bekerja adalah sebesar 32,4%, sedangkan seluruh responden yang memiliki komitmen organisasional akan tetapi memiliki keinginan untuk tidak keluar dari pekerjaannya yaitu 52,5% dan responden yang memiliki komitmen organisasional tetapi memiliki keinginan untuk keluar dari tempat bekerja yaitu sebanyak 47,5%. Berdasarkan hasil uji hipotesis *chi-square* P value yang dihasilkan yaitu $0,003 < 0,05$ dimana dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* perawat di RSIJ Cempaka Putih. Selain itu, didapatkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 0,231, artinya responden yang tidak memiliki komitmen organisasional mempunyai peluang 0,231 kali memiliki *turnover intention* yang tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki komitmen organisasional.

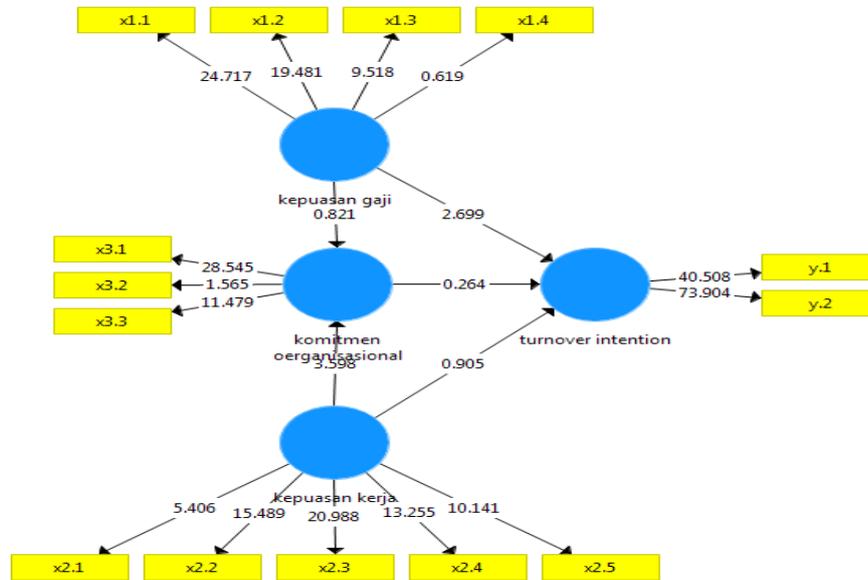
Analisis Uji Model

Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji model PLS (*Partial Least Square*) dengan dua evaluasi mendasar, yaitu 1) evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk variabel (variabel laten), dan 2) evaluasi model struktural (*inner model*) untuk mengetahui ketetapan model.

Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Tahap awal uji model dengan PLS dilakukan analisis terhadap *item reliability* (validitas tiap indikator) yang ditentukan dari nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* menunjukkan besar korelasi antara setiap indikator dengan konstruk (variabel laten). Variabel laten dalam penelitian ini adalah kepuasan gaji (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasional (X3), dan *turnover intention* (Y). Indikator dikatakan memiliki validitas yang baik bila memiliki nilai *loading factor* > 0.05 dan atau nilai T-statistik > 1.96. Nilai *loading factor* suatu indikator

yang paling tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan pengukur terkuat dari variabel laten. Hasil dari nilai *loading factor* dan nilai T-statistik disajikan dalam tabel berikut.



Gambar 1. Path Coeficient

Tabel 11. Nilai *loading factor* indikator terhadap variabel

Variabel	Indikator	Loading Factor	T-Statistik
Kepuasan Gaji	Tingkat gaji (<i>pay level</i>)	0.843	23.089
	Struktur/Pengelolaan gaji	0.870	16.763
	Peningkatan gaji (<i>pay raise</i>)	0.779	7.911
	Tunjangan (<i>benefit</i>)	0.110	0.593
Kepuasan Kerja	Kratifitas dan kemandirian	0.691	5.708
	Kondisi kerja	0.878	16.175
	Tanggung jawab	0.875	21.815
	Kesempatan untuk maju	0.819	12.640
	Kepuasan individu	0.724	9.804
Komitmen Organisasional	Loyalitas terhadap organisasi	0.911	26.397
	Kesetiaan terhadap organisasi	0.343	1.523
	Kesesuaian tujuan	0.850	7.978
Turnover Intention	Kecendruangan meninggalkan organisasi	0.957	67.787

Mencari kerja pada organisasi lain	0.966	79.319
--	-------	--------

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* memiliki nilai loading factor > 0.7 dan nilai t-statistik > 1.96 sehingga dinyatakan valid.

Tahap selanjutnya dari uji model menggunakan PLS adalah menilai reliabilitas variabel dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan nilai Composite Reliability (reliabilitas konstruk). Variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi bila memiliki nilai > 0.5 (Yamin & Kurniawan, 2011).

Tabel 12. Nilai reliabilitas konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Gaji	0.615	0.780
Kepuasan Kerja	0.858	0.899
Komitmen Organisasional	0.578	0.769
<i>Turnover Intention</i>	0.918	0.961

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan nilai Composite Reliability pada variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen, dan *turnover intention* adalah > 0.05 sehingga dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Hasil Uji Hipotesis

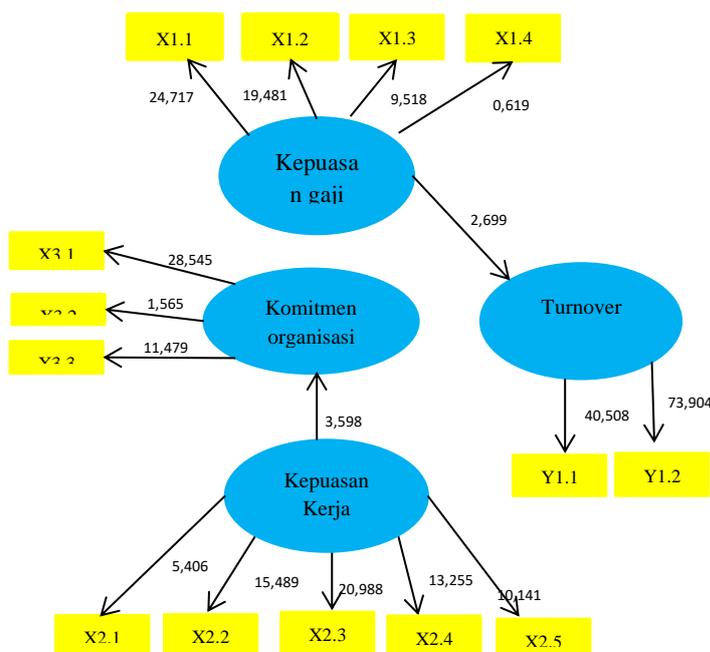
Hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Hasil uji koefisien jalur dan nilai T-statistik disajikan secara komprehensif pada tabel rekapitulasi sebagai berikut. Tabel 13 Rekapitulasi hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Tabel 5.13 Hasil uji hipotesis

No	Hipotesis	Path coefficient	T-Statistik	Keterangan
1.	Pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasional	0.127	0.846	Tidak Signifikan
2.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	-0.345	2.537	Signifikan
3.	Pengaruh kepuasan gaji terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.521	3.577	Signifikan

4.	Pengaruh kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	kepuasan terhadap	-0.140	0.893	Tidak Signifikan
5.	Pengaruh organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i>	komitmen terhadap	-0.055	0.264	Tidak Signifikan

Hasil akhir dari model kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen, dan intensi untuk tinggal pada perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih berdasarkan tabel rekapitulasi data di atas dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Hasil akhir uji hipotesis keseluruhan pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Keterangan:

1. Ada pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* dengan nilai T-statistik 2.699. Indikator dari kepuasan gaji meliputi tingkat gaji (pay level), struktur/pengelolaan gaji, peningkatan gaji (pay raise), dan tunjangan (benefit). Indikator tingkat gaji (pay level) merupakan indikator yang memiliki kontribusi paling besar dalam menyusun variabel kepuasan gaji dibandingkan dengan ketiga indikator lainnya. Kepuasan gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai T-statistik 0.821.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan nilai T-statistik 3.598. Indikator yang memiliki kepuasan kerja paling besar dalam menyusun variabel kepuasan kerja adalah tanggung jawab sedangkan yang paling kecil kontribusinya adalah indikator kratifitas dan kemandirian. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai T-statistik 0.905.

3. Tidak ada pengaruh komitmen organisasioanl terhadap *turnover intention* dengan nilai T-statistik 0.264.

Hasil Focus Group Discussion (FGD)

FGD bertujuan untuk membahas isu strategis dan mendapatkan penyebab dan solusi sebagai dasar untuk menyusun rekomendasi dalam pengembangan model kualitas kehidupan kerja, kepuasan, dan komitmen terhadap intensi untuk tinggal pada perawatan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. FGD dilakukan setelah peneliti selesai melakukan analisis data baik deskriptif maupun inferensial. Kemudian dari hasil analisis diangkat isu strategis yaitu hasil yang menunjukkan lebih dari 20%, hasil yang terbukti signifikan, dan hasil yang terbukti benar sesuai dengan teori yang sudah ada. FGD pada penelitian ini dilakukan sebanyak satu kali saja.

FGD dilaksanakan pada hari kamis tanggal 20 Juli 2017 dengan sasaran para pimpinan keperawatan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih yang dilaksanakan di ruang diskusi sumber daya insani (SDI) lantai 2 Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Peserta FGD yang hadir adalah ASDIR keperawatan 1 orang, manajer rawat inap 1 orang, manajer rawat jalan 1 orang, manajer SDI 1 orang dan bagian litbang 2 orang. Pelaksanaan FGD berlangsung selama kurang lebih 2 jam.

Rekomendasi *focus group discussion*

1. Kepuasan gaji perawat sebagian besar pada kategori tidak puas
 - a. Meninjau lebih lanjut baik jumlah maupun sistem penggajian yang ada dan memperbaikinya menjadi lebih memadai dan lebih berkeadilan.
 - b. Survei gaji untuk mengetahui besarnya pasaran gaji untuk perawat dapat dilakukan untuk mendapatkan patokan gaji yang sesuai (untuk membantu memastikan keadilan eksternal).
 - c. Meningkatkan konsistensi dalam jadwal pemberian imbalan/gaji
 - d. Memberikan rincian imbalan/gaji secara jelas dan transparan
 - e. Evaluasi pekerjaan untuk menilai berat-ringannya tiap-tiap job penting dilakukan (untuk memastikan keadilan internal).
2. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh sebagian perawat pada katagori tidak puas
 - a. Lebih memberi tanggung jawab atau tantangan pada pekerjaan, membuat variasi pada pekerjaan, membuat program *rolling*, dan lebih memberi pengakuan pada peran penting mereka terutama bagi yang menunjukkan kinerja tinggi. Selain itu, manajemen juga harus benar-benar mencermati kesesuaian kepribadian-pekerjaan. Pekerjaan jenis perawat kiranya lebih cocok untuk orang bertipe kepribadian sosial (lebih menyukai kegiatan yang sifatnya membantu dan mengembangkan orang lain) dan orang bertipe kepribadian konvensional (lebih menyukai kegiatan yang tak kembangarti, teratur, dan tertib).
 - b. Memberikan penilaian yang transparan atas prestasi perawat
 - c. Perbaiki dan penambahan alat kesehatan
3. Komitmen orgaisasional perawat dalam kategori sedang

- a. Lebihbisa mengkomunikasikan dan mensosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada para perawat, baik pada para perawat baru melalui program orientasi, maupun pada para perawat lama melalui *coaching*, *counseling*, serta pelibatan karyawan dalam perumusan kebijakan.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja perawat
 - c. Memberikan gambaran yang jelas terhadap pengembangan karir dan upaya untuk meningkatkan status kepegawaian perawat
4. *Turnover intention* yang dimiliki sebagian besar perawat di RSIJ Cempaka Putih adalah pada tingkat sedang.
- a. Memenuhi hak perawat sesuai yaitu ketepatan remunerasi, penjenjangan karir, dan kesesuaian dalam penugasan.
 - b. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen perawat.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan nilai T-statistik 0.821. Hasil akhir model yang terbentuk menunjukkan jalur pengaruh kepuasan gaji tidak terhadap komitmen melainkan berpengaruh pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja kemudian mempengaruhi komitmen. Hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa kepuasan gaji tidak secara langsung mempengaruhi komitmen.

Hasil yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Buchanan (1975) dalam (Alamsyah, 2015) bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan adalah dengan cara memenuhi apa yang menjadi harapan karyawan. Hasil penelitian yang pernah dilakukan Akhmadi Prabowo (2015) di Rumah Sakit Bhayangkara Hasta Brata Batu menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial ataupun nonfinancial, interaksi sosial, penghargaan organisasi sebagai bagian dari karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen karyawan pada organisasi yang salah satunya diwujudkan dalam kesetiaan karyawan pada organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat di RSIJ Cempaka Putih dengan nilai T-statistik 3.598. Indikator yang memiliki kepuasan kerja paling besar dalam menyusun variabel kepuasan kerja adalah tangguang jawab sedangkan yang paling kecil kontribusinya adalah indikator kratifitas dan kemandirian.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan behubungan juga dengan gaji, peluang berkarir, rekan kerja, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan serta perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan. Variabel kepuasan kerja diukur dari minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan, hubungan antar perawat, hubungan dengan atasan, hubungan dengan karyawan beda jenis tugas, beban kerja, pengaturan waktu istirahat dan keadaan sarana kerja. Hasil dari questioner memberikan gambaran bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian, sehingga perawat mampu untuk mengembangkan potensi diri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pimpinan, serta sudah terjalannya

hubungan kekeluargaan dengan sesama perawat akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga perawat merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya.

Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention*

Ada pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* dengan nilai T-statistik 2.699. Indikator dari kepuasan gaji meliputi tingkat gaji (pay level), struktur/pengelolaan gaji, peningkatan gaji (pay raise), dan tunjangan (benefit). Indikator tingkat gaji (pay level) merupakan indikator yang memiliki kontribusi paling besar dalam menyusun variabel kepuasan gaji dibandingkan dengan ketiga indikator lainnya.

Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention* perawat dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewa Gede Eka Kresna Putra, 2016) yaitu besarnya pengaruh kepuasan gaji (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,271. Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negative terhadap *turnover intention* sebesar 27,1 %.

Hersudadikawati (2005) mendefinisikan kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* dengan nilai T-statistik 0.905. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa ketika perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, belum tentu menghasilkan *turnover intention* yang rendah. Hasil akhir model yang terbentuk menunjukkan jalur pengaruh kepuasan kerja adalah signifikan terhadap komitmen yang kemudian mempengaruhi *turnover intention*.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka terdapat kecenderungan rendahnya *turnover intention* di perusahaan. Khanin et al. (2012) yang juga meneliti tentang cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencegah *turnover intention* didalam bisnis keluarga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Kadiman dan Indriana, 2012). Olusegun (2013) dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini juga dibuktikan oleh Yucel (2012) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Tidak ada pengaruh komitmen organisasioanl terhadap *turnover intention* dengan nilai T-statistik 0.264. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa ketika perawat memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, belum tentu menghasilkan *turnover intention* yang rendah pula.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa mayoritas responden dengan masa kerja yang cukup lama yaitu antara 1-10 tahun sebanyak 72 orang dengan presentase 35,6 persen yang artinya masa kerja memiliki hubungan antara komitmen organisasional dan *turnover intention*. Masa kerja yang lama akan

menimbulkan rasa memiliki terhadap Rumah Sakit dan tanggung jawab atas keberlangsungan Rumah Sakit. Adanya ikatan antara perawat untuk mewujudkan tujuan Rumah Sakit akan menimbulkan keinginan untuk tetap berada di Rumah Sakit. Masa kerja yang lama membuktikan bahwa komitmen yang dimiliki perawat terhadap Rumah Sakit cukup tinggi sehingga turnover intention pada perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saba et al. (2014) pada karyawan lembaga pendidikan di Bahawalapur, Pakistan juga menemukan hubungan komitmen tinggi dengan niat rendah untuk berhenti dari organisasi. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Jehanzeb et al. (2013). Pada karyawan training di Saudi Arabia serta penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan yang negatif terhadap turnover intention. Selanjutnya dalam penelitian Rismawan (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan yang berarti semakin tinggi rasa peduli terhadap keberlangsungan perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

KESIMPULAN

Tingginya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih dipengaruhi oleh kepuasan gaji. Indikator dari kepuasan gaji meliputi tingkat gaji (pay level), struktur/pengelolaan gaji, peningkatan gaji (pay raise), dan tunjangan (benefit). Indikator tingkat gaji (pay level) merupakan indikator yang memiliki kontribusi paling besar dalam menyusun variabel kepuasan gaji dibandingkan dengan ketiga indikator lainnya. Kepuasan gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Indikator yang memiliki kepuasan kerja paling besar dalam menyusun variabel kepuasan kerja adalah tanggung jawab sedangkan yang paling kecil kontribusinya adalah indikator kratifitas dan kemandirian. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Tingginya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

Disarankan bagi Manajer Keperawatan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Meninjau lebih lanjut baik jumlah maupun sistem penggajian yang ada dan memperbaikinya menjadi lebih memadai dan lebih berkeadilan. Survei gaji untuk mengetahui besarnya pasaran gaji untuk perawat dapat dilakukan untuk mendapatkan patokan gaji yang sesuai (untuk membantu memastikan keadilan eksternal). Meningkatkan konsistensi dalam jadwal pemberian imbalan/gaji. Memberikan rincian imbalan/gaji secara jelas dan transparan. Evaluasi pekerjaan untuk menilai berat-ringannya tiap-tiap job penting dilakukan (untuk memastikan keadilan internal). Lebih memberi tanggung jawab atau tantangan pada pekerjaan, membuat variasi pada pekerjaan, membuat program *rolling*, dan lebih memberi pengakuan pada peran penting mereka terutama bagi yang menunjukkan kinerja tinggi. Selain itu, manajemen juga harus benar-benar mencermati kesesuaian kepribadian-pekerjaan. Pekerjaan jenis perawat kiranya lebih cocok untuk orang bertipe kepribadian sosial (lebih menyukai kegiatan yang sifatnya membantu dan mengembangkan orang lain) dan orang bertipe kepribadian konvensional (lebih menyukai kegiatan yang tak kembang-kembang, teratur, dan tertib). Memberikan penilaian yang transparan atas prestasi perawat Perbaikan dan penambahan alat kesehatan. Komitmen organisasional perawat dalam kategori sedang. Lebih bisa mengkomunikasikan dan mensosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada para perawat, baik pada para perawat baru melalui program orientasi, maupun pada para perawat lama melalui *coaching*, *counseling*, serta

pelibatan karyawan dalam perumusan kebijakan. Meningkatkan kepuasan kerja perawat. Memberikan gambaran yang jelas terhadap pengembangan karir dan upaya untuk meningkatkan status kepegawaian perawat. Turnover *intention* yang dimiliki sebagian besar perawat di RSIJ Cempaka Putih adalah pada tingkat sedang. Memenuhi hak perawat sesuai yaitu ketepatan remunerasi, penjenjangan karir, dan kesesuaian dalam penugasan. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen perawat. Diharapkan bagi institusi pendidikan hasil penelitian ini sebagai bahan pustaka dalam pengembangan ilmu keperawatan selanjutnya dan sebagai acuan penelitian selanjutnya yang terkait dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat. Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan penelitian keperawatan maka disarankan bagi calon peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian lanjutan terkait variable lain mempengaruhi pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987). *Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover*. Journal of Applied Psychology, 72: 382-386
- Aghdasi, S. Kiamanesh, A. R. Ebrahim, A. N. (2011). "Emotional Intelligence and organizational commitment: testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction", Procedia social and Behavioural Sciences, Vol 29, pp. 1965-1976.
- Agus Widarjono. (2010). Analisis Statistika Multivariat Terapan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Alligood, M. R., & Tomey, A. M. (2006). *Nursing theorists and their work. Sixth edition. St Louis, Missouri: Elsevier Mosby.*
- Amin. Widjaja Tunggal, Drs., Ak. MBA. (2008). *Dasar-Dasar Customer Relationship Management (CRM)*. Jakarta: Harvindo.
- Andini & Rita. (2006) *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention: (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Semarang.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmaun, Prasetyo. (2012). *Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter*, Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Aydogdu, Sinem., Baris Asikgil. (2011). *An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*. International Review of Management and Marketing Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53.
- Chen, Ching-Fu. (2006). *Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants turnover intentions: A note*. Journal of Air Transport Management 12 (2006), pp: 274-276.
- Cho, S-H., Lee, J. Y., Mark, B. A., & Yun, S-C. (2012). *Turnover of new graduate nurses in their first job using survival analysis*. Journal of Nursing Scholarship, 44 (1), 63-70.
- Clinton, M., et al. (2012). *Job Embeddedness: A new attitudinal measure, international*. Journal of Selection & Assessment, 20, 1, 111 - 117.
- Departemen Kesehatan RI. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- Dessler, Gerry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Dewa G.E.K dan Ida B. K.S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4281-4308 ISSN: 2302-8912.

Cindoku: Jurnal Keperawatan dan Ilmu Kesehatan

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: XXXX - XXXX

Volume: xx Nomor: xx (Pebruari: xxxx) hal: 1-23

- Dharma, Kusuma Kelana (2011), *Metodologi Penelitian Keperawatan: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*, Jakarta, Trans InfoMedia.
- Dwi Priyatno. (2009). *5Jam Belajar Olah Data Sengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Engkos Ridwan dan Achmad Kuncoro. (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta: Bandung.
- Handaru, Agung Wahyu dan Muna Nailul. (2012). *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 3(1).h: 1-19.
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, MSP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hastono, Sutanto. (2007). *Analisa Data Kesehatan*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Helen Murlis, Michael Amstrong. (2008). *Sistem Penggajian Jakarta*: Pustaka Binaman Pressindo.
- Hersusdadikawati., Endang. (2005). *Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal. Studi Manajemen dan Organisasi*, vol. 2 No.1.
- Ida A.P.R dan I Wayan. S. (2016). *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4690-4718 ISSN: 2302-8912
- Jansson Caroline, Adolfsson Annsofie. (2011). *Application of "Swanson's Middle Range Caring Theory" in Sweden after Miscarriage*, *International Journal of Clinical Medicine*, di akses dari www.scirp.org/journal/paperdownload.aspx pada tanggal 2 oktober 2013.
- Jonathan Sarwono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*: Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kadir, A. (2015). *Buku Pintar Pemrograman Arduino*. Media Kom.Yogyakarta.
- Komisi Nasional Etik Penelitian Kesehatan Departemen Kesehatan RI. (2006). *edoman nasional etik penelitian kesehatan suplemen II etik penggunaan hewan percobaan*. Jakarta: Komisi Nasional Etik Penelitian Kesehatan Departemen RI, 2006: 24
- Lambert, G. E. (2006). *I Want to Leave: a Test of a Model Turnover Intent Among Correctional Staff*. *Journal of Applied Psychology in Criminal Justice*, 2 (1), pp:57-83.
- Leiter & Maslach C. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. USA: Jossey Bass.
- Lidya R.G. (2013). *Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado*. *Jurnal EMBA Vol.3 No.4 Desember 2015*, Hal. 178-190. ISSN 2303-1174.
- Lum, Lille., John Kervin., Kathleen Clark., Frank Reid & Wendy Sirola. (1998). *Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320.
- Mahdi, Ahmad F., Mohamad Zaid M. Z., Mohd Roslan M. N., Ahmad Asmidi S., and Abang Sulaiman A. N. (2012). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. *America Journal of Applied Sciences*, 9(9), pp: 1518-1526.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2009). *Leadership roles and management function in nursing* (6th ed.). Wolters Kluwer Healt.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, M. R., Calvet, N., & Hillenbrand, L. A.: (1998). *Astron. J.* 114, 288
- Michael. (1995). *Human Resource Management*. Diakses pada tanggal 2 Januari 2014. (<https://www.uop.edu.jo/Repository/41/Strategic%20Human%20Resource%20Management.pdf>).
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*. Reading, MA, USA: Addison-Wesley Publishing Company.

Cindoku: Jurnal Keperawatan dan Ilmu Kesehatan

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: XXXX - XXXX

Volume: xx Nomor: xx (Pebruari: xxxx) hal: 1-23

- Mokijat. (2002). *Administrasi Gaji Dan Upah*. Bandung: Bandar Maju.
- Muljani, Ninuk. (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). *An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in the hospitality industry*. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41
- Notoatmodjo, S., (2010). *Mengembangkan Instrumen Penelitian*. Dalam: Notoatmodjo, S., ed. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 164-165.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metode Pengumpulan Data*. Dalam: Notoatmodjo, S., ed. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 147-151.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengolahan dan Analisa Data*. Dalam: Notoatmodjo, S., ed. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 176-178.
- Novliadi, Ferry. (2007). Artikel “*Organizational Citizenship Behavior Karyawan ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organizational*”. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Novliadi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Nugroho, W (2008). *Keperawatan Gerontik & Geriatrik*, Edisi-3. Jakarta:EGC
- Nursalam. (200). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika.
- Puangyoykeaw, Kevalin., Yuko Nishide. (2015). *Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors*. *International Journal of Business and Management*. Vol.10.
- Risambessy, Allan Fernando. (2009). “*Pengaruh Praktek Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Turnover Intentions dengan Melalui Kepercayaan dalam Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV. Syahid Husada di Surabaya*”. Skripsi dipublikasikan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas, Surabaya.
- Rismawan Putu Agus Eka, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti Yasa. (2014). *Peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja Terhadap intensi keluar karyawan*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.8 :424-441.
- Ristiana, Merry. (2013). *Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 9 (1): 56-70.
- Rita Andini. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis (Tidak diterbitkan). Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Robbins SP, dan Timothy A Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. & Judge T.A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed) Global Edition. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P -Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Cindoku: Jurnal Keperawatan dan Ilmu Kesehatan

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: XXXX - XXXX

Volume: xx Nomor: xx (Pebruari: xxxx) hal: 1-23

- Rondeau, K. V., Williams, E. S., & Wagar, T. H. (2009). *Developing human capital: What is the impact on nurse turnover?* Journal of Nursing Management, 17, 739-748.
- Saba Iqbal, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan, Mehwish Noreen, (2014). *The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress, and leadership support on turnover intention in educational institutes.* International Journal of Human Resource Studies Vol. 4, No. 2.
- Salleh, R., Mishaliny S. N., & Haryanni H. (2012). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia.* World Academy of Science, Engineering and Technology, pp: 316-322.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.
- San Hwang-Ing. & Jyh-Huei K. 2006. *Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention—An Examination of Public Sector Organizations.* Journal of American Academy of Business, Cambridge. Vol. 8, Issue 2, pp. 254-269.
- Sastroasmoro, S. (2010). *Pemilihan Subyek Penelitian.* Dalam: Sastroasmoro, S., 2010. Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis Ed.3 Cet.2. Jakarta: SagungSeto: 78-90.
- Sastroasmoro, S., Gatot, D., Kadri, N. (2010). *Usulan Penelitian.* Dalam: Sastroasmoro, S., Ismael, S., 2010. Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis Ed.3 Cet.2. Jakarta: SagungSeto: 29-56.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.*
- Staffelbach. Bruno. (2008). *Human Resource Management: Turnover Intent.* University of Zurich, Swiss.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandi dan Nur Indriantoro. (1999). *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: study empiris pada lingkungan akuntansi pabrik.* Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, No.2 hal 173-195.
- Swanburg, R. C. (2000). *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan.* Terjemahan. Jakarta: EGC.
- Swanson Kristen M. (1991). *Emperocal Development of a Middle Range Theory of Caring, Nursing Research,* di akses dari www.ncnurses.org/dot Asset/113036.pdf pada tanggal 2 oktober 2013.
- Tanriverdi, H. (2008). *Workers' Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediator Variable Relationships of Organizational Commitment Factors.* Journal of American.
- Tomey, A.M & Alligood, M.R. (2010). *Nursing Theorists and Their Work. Six Edition.* St. Louis, Mosby.
- Vandenberg, R.J., & Lance, C.E. (1992). *Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment* Journal of Management. 18: 153-167.
- Widjaja, D. C., Margarita F. dan Fenny Kusuma D. W. (2006). *Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang Nusa*
- Wijaya, E. (2010). *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit.* Tesis. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya.