

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KELUAR (*INTENTION TO QUIT*) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit TELADAN PRIMA GROUP)

Adhi Setyanto

Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro
Semarang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, organisation climate and organizational commitment on intention to quite and to analyze the most affective variable on intention to quit. It is necessary to examine the factors affecting intention to quit so that management will be able to push turnover rate down. The company shall give a serious attention because a high turnover within a company can interrupt activities and productivities.

High rate of turnover leads to adverse effect to an organization. Such problem is likely generating instability and uncertainty towards employment condition and human resources cost rise in forms of training invested to them, recruitment and newly built training programs. High turnover, in addition, also results in organizational ineffectiveness because it loses experienced employees as well as spends much times in training new, inexperienced employees.

There are 165 respondents who are employees Teladan Prima Group for the samples and data analysis during the research is held by using SEM and AMOS 16.0 program. According to the analysis, it is concluded as the followings: job satisfaction has a positive effect on organizational commitment (CR = 3.111); organization climate has a positive on organizational commitment (CR = 4.258); organizational commitment has a negative effect on intention to quit (CR = -4.339); job satisfaction has a negative effect on intention to quit (CR = -2.165); and organizational commitment has a positive effect on intention to quit (CR = 1,319).

Keyword : job satisfaction, organization climate, organizational commitment, and intention to quit

1. Pendahuluan

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga

mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. *Turnover* dapat berakibat fatal bagi organisasi karena mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan biaya pendidikan yang tinggi bagi karyawan pemula (Igbaria dan Greenhaus, 1992).

Saat ini tingginya tingkat keinginan keluar (*intention to quit*) telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika kesulitan dalam menjalankan proses rekrutmen dan lebih lagi ketika mengetahui saat telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. 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. (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Untuk mengantisipasi turnover yang tinggi tersebut menurut Simamora (1997), 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 kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasional. *Turnover intention* yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Chen (2006) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa *normative commitment* dan *continuance commitment* merupakan faktor utama yang mempengaruhi pramugari berniat meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga dikonfirmasi memiliki dampak negatif pada *turnover intention*. Komitmen karyawan terhadap organisasi juga bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Di

Teladan Prima Group fenomena lemahnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat terindikasi oleh alasan para karyawan yang mengundurkan diri yaitu karena tawaran kerja dari luar yang lebih baik.

Ada indikasi lain yang berperan dalam peningkatan tingkat turnover karyawan yaitu dari internal perusahaan yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan (Pareek, 1989 dalam Sivastav, 2006). Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat seorang karyawan bekerja. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuntjoro, 2002).

Bisnis perkebunan kelapa sawit memiliki budaya dan iklim organisasi yang spesifik dan khas. Pahan (2006) juga menyampaikan bahwa budaya perkebunan diekspresikan oleh perilaku dalam 5 bidang yaitu: (1) Norma, (2) Nilai Perusahaan, (3) Iklim Perusahaan, (4) Gaya Manajemen dan (5) Struktur dan Sistem. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Iklim perusahaan adalah suasana kerja perusahaan sebagaimana dipandang dan dialami oleh para anggotanya. Suasana ini akan meliputi bagaimana perasaan dan reaksi orang-orang terhadap sifat dan kualitas budaya perkebunan dan nilai-nilainya. Hal terkait yang disampaikan

oleh Pahan (2006) bahwa para staf perkebunan harus belajar hidup dengan budaya perusahaan perkebunan. Budaya perkebunan penting karena mempengaruhi sebagian dari apa yang karyawan staf lakukan. Jika karyawan staf tidak menyesuaikan diri dengan budaya tersebut atau budaya tersebut menyesuaikan diri dengan karyawan maka karyawan akan mungkin menghadapi masalah.

Untuk menghadapi persaingan sekarang ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Saat ini fenomena tingginya tingkat karyawan yang keluar tersebut yang sedang dihadapi oleh Teladan Prima Group adalah manakala perusahaan mulai berkembang harus menghadapi persoalan baik secara langsung maupun tidak langsung dari situasi tersebut. Salah satunya adalah bentuk perilaku karyawan untuk meninggalkan perusahaan sehingga mengakibatkan tingginya tingkat turnover karyawan (keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya). Persoalan tingginya tingkat turnover membuat persoalan yang cukup menjadi perhatian perusahaan Teladan Prima Group karena dapat mengganggu kelangsungan proses bisnis perusahaan.

Dari data yang dicatat sejak 2006 sampai dengan 2011 mengenai alasan-alasan karyawan (staff TPG) memutuskan keluar dari pekerjaannya dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan data laporan dan komunikasi dengan unit usaha dimana karyawan bekerja serta wawancara/ interview dengan karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, diperoleh informasi

bahwa keinginan berpindah atau keluar dari perusahaan (Teladan Prima Group) adalah: ketidak sesuaian dengan kondisi dan suasana kerja di kebun (27%), masalah keluarga (18%), demosi dan masalah financial (3%), melanjutkan studi (3%) dan yang bersifat ekstrim seperti intensitas persaingan dengan perusahaan lainnya dengan tawaran kerja yang lebih baik dari luar perusahaan (27%). 17% lainnya menyampaikan alasan klise dengan bahasa “alasan pribadi” yang merupakan kalimat diplomatis yang menandakan tidak ingin menyampaikan alasan yang sebenarnya yang dihadapi di kebun dan pekerjaan mereka. Data-data tersebut merupakan hasil dari hasil wawancara kepada karyawan secara langsung maupun via telephone ataupun melalui komunikasi dengan staf unit usaha dimana karyawan tersebut bekerja. Hal tersebut menjadikan penelitian ini cukup relevan untuk diteliti lebih lanjut.

2. Dasar Teori dan Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Demicco dan Reid (1988) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan penyebab langsung terjadinya kemangkiran karyawan, kinerja yang rendah maupun *turnover* karyawan, tetapi kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi karena dapat berpengaruh pada komitmen organisasional, dimana jika kepuasan kerja rendah maka akan menurunkan tingkat komitmen organisasinya. Hal yang hampir sama dikemukakan Chen (2007) bahwa upaya manajemen sumber daya manusia dalam memperbaiki kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1: *Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.*

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Dari penelitian mereka menunjukkan bahwa iklim organisasi memperlihatkan hubungan yang signifikan dengan komitmen karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin positif iklim organisasi dipersepsi oleh karyawan, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi. (Martini dan Rostiana, 2003). Fink (1992) menemukan bahwa iklim organisasi cenderung positif terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. misalnya dalam penelitiannya, iklim organisasi positif ketika komitmen organisasinya tinggi. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, sementara hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H2: *Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Secara empiris dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Menurut Pasewark dan Strawser (1996) kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H3: *Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intention to quit.*

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Intention to Quit

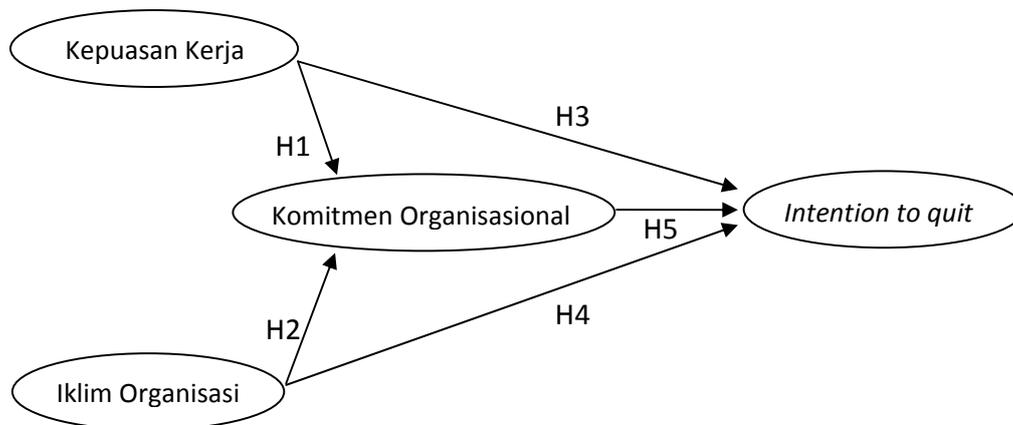
Faktor iklim organisasi telah ditemukan untuk menjadi signifikan dalam menyelidiki turnover intention dalam beberapa penelitian. Salah satunya adalah penelitian Zeytinoglu et al (2007) menjelaskan bahwa jika iklim organisasi didefinisikan dan dijelaskan maka secara teori dan penelitian akan mempengaruhi kondisi organisasi dan perilaku karyawan untuk berhenti dari pekerjaan karena faktor-faktor psikologis juga telah diidentifikasi sebagai antiseden literatur kepuasan kerja dan keinginan keluar. Penelitian ini akan memverifikasi pentingnya faktor iklim organisasi terhadap keinginan keluar melalui hipotesis:

H4: *Iklim Organisasi berpengaruh negatif terhadap intention to quit.*

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Quit

Meyer (1993) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan keinginan keluar karyawan. Diperkuat oleh Jenkins (1992) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif berhubungan dengan penurunan keinginan keluar karyawan, sedangkan komitmen berkelanjutan berhubungan negatif dengan keinginan keluar karyawan. Grant et al., (2001) menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan keinginan keluar. *Intention to quit* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H5: *Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intention to quit*



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metodologi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan level staf Teladan Prima Group yang berjumlah 275 orang yang tersebar pada seluruh unit kerja yang bekerja pada kebun, pabrik dan kantor Teladan Prima Group. Dalam melakukan penelitian dilakukan dengan meneliti seluruh populasi (sensus). Pemilihan metode sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria tertentu untuk diteliti. Kriteria tersebut antara lain: (1) Karyawan tetap, (2) Karyawan level staf (level supervisor ke atas). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Metode angket dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup yang dibuat berdasarkan skala *numerical*. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasional dan *intention to quit*. Jumlah

kuesioner yang disampaikan kepada reseponden sebanyak 275 eksemplar namun pada tanggal yang telah ditetapkan kuesioner yang kembali sejumlah 170 eksemplar dan yang memenuhi syarat untuk dapat diolah datanya sebanyak 165 eksemplar sedangkan 5 eksemplar sisanya terjadi kerusakan fisik dan kerusakan file kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis data secara SEM (*Structure Equational Modeling*) dengan menggunakan AMOS. Alasan penggunaan program SEM adalah karena SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengukuran sebuah rangkaian hubungan yang relative rumit secara simultan.

4. Analisa Hasil dan Pembahasan

Pengujian kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai Critical Rasio CR dari suatu hubungan kausalitas. Hasil analisis hubungan kausalitas antar variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program AMOS ver. 16 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Penujian Hipotesis

			Std Est	Est	SE	CR	P
Komitmen Organisasional	<---	Kepuasan Kerja	,302	,409	,132	3,111	,002
Komitmen Organisasional	<---	Iklim Organisasional	,603	,773	,181	4,258	***
Intention to Quit	<---	Komitmen Organisasional	-,795	-,528	,122	-4,339	***
Intention to Quit	<---	Kepuasan Kerja	-,238	-,215	,099	-2,165	,030
Intention to Quit	<---	Iklim Organisasional	,206	,176	,133	1,319	,187

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan secara statistik terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit*. Selain itu dapat dilihat juga bahwa iklim organisasi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *intention to quit*. Sedangkan untuk komitmen organisasional dari tabeli diatas disimpulkan bahwa secara statistik terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit*.

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel – variabel dilakukan dengan menggunakan perintah total effect pada pengoperasian program AMOS ver 16. Pengaruh langsung antar variabel dapat menunjukan hubungan antar variabel tanpa adanya variabel mediasi, sedangkan pengaruh tidak langsung antar variabel dapat menunjukkan hubungan antar variabel melalui variabel mediasi. Hasil total effect hubungan antar variabel penelitian secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Pengaruh Langsung

	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional
Komitmen Organisasional	,603	,302	,000
<i>Intention to Quit</i>	,206	-,238	-,795

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung

	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
Komitmen Organisasional	,000	,000
<i>Intention to Quit</i>	-,479	-,240

Mengacu pada data yang disajikan dalam Tabel 2 dan Tabel 3 uji besar pengaruh yang dilakukan diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara langsung

mempengaruhi komitmen organisasional berturut-turut sebesar 0,302 dan 0,603 kedua-duanya dalam pengaruh yang positif. Kepuasan kerja mempengaruhi *intention to quit* secara langsung sebesar -0,238 (negatif)

dan secara tidak langsung melalui komitmen organisasional sebesar -0,240 (negatif). Iklim organisasi mempengaruhi *intention to quit* secara langsung sebesar 0,206 (positif) dan secara tidak langsung melalui komitmen organisasional sebesar -0,479 (negatif). Iklim organisasional memiliki pengaruh secara langsung terhadap *intention to quit* yang positif sedang kan secara tidak langsung melalui komitmen organisasional pengaruh ternyata negatif namun jika dilihat dari besarnya pengaruh ternyata iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *intention to quit* lebih besar secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Sehingga dari besar pengaruh seluruh variabel perlu dicermati lebih detail bahwa untuk mengurangi tingkat *intention to quit* (keinginan keluar) karyawan hal yang utama perlu diperhatikan adalah komitmen organisasional yang secara langsung sangat besar pengaruhnya dan iklim organisasional secara tidak langsung cukup besar pengaruhnya. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasional dan iklim organisasional ada peramal yang baik bagi *intention to quit* (keinginan keluar) karyawan.

5. Kesimpulan

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan teknik analisis SEM menunjukkan bahwa komitmen organisasional terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan di perusahaan Teladan Prima Group.

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan teknik analisis SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap

komitmen organisasional karyawan di perusahaan Teladan Prima Group dan juga terbukti bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan di perusahaan Teladan Prima Group baik secara langsung maupun melalui pemediasi komitmen organisasional.

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan teknik analisis SEM menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di kantor Teladan Prima Group dan juga terbukti bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap *intention to quit* karyawan di perusahaan Teladan Prima Group namun secara tidak langsung iklim organisasi terbukti berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* karyawan di perusahaan Teladan Prima Group melalui variabel pemediasi komitmen organisasional.

6. Keterbatasan dan Saran

Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah nilai GFI (0,884) dan AGFI (0,860) yang berada dalam kategori marginal meskipun masih dapat dikategorikan baik serta Nilai HOELTER yang tinggi pada model *Intention to Quit*. Untuk meningkatkan nilai GFI dan AGFI maka pada agenda penelitian mendatang perlu mengkomposit indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Hal ini demikian karena SEM dapat digunakan untuk menguji model yang kompleks namun apabila model terlalu kompleks dapat berdampak pada nilai *goodness of fit* yang *poor*.

Daftar Pustaka

- Chen, C. F. 2006. "Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note". **Journal of Air Transport Management**
- Chen, Yi Jen, 2007, "Relationship Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in The International Tourist Hotel Industry", **The Journal of American Academy of Business**, Cambridge, Vol.11, No.2, pp.71
- DeMicco, Frederick J and Reid, Robert D, 1988, "Older Workers: A Hiring Resource for The Hospitality Industry", **Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly**, May, pp. 56-62.
- Fink, S. L. 1992. **High commitment workplaces**. New York: Quorum
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low dan W.C. Moncrief, 2001, "The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes os Sales People", **Journal of The Academy of Marketing Science**, Vol. 29, No.2, pp.165-178.
- Igbaria, M. dan Greenhaus, J.H., 1992, "Determinants of MIS employees *turnover intentions*: a structural equation model", **Communications of the ACM**, 35, pp.34-51
- Jenkins, Michael, Thomlinson, and R. Paul, 1992, "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors or Employee *Turnover intentions*", **Management Reserach News**, Vol. 15, pp.18-22.
- Kuntjoro, Z. S. 2002. Komitmen Organisasi. www.e-psikologi.com.
- Martini, Y. & Rostiana. 2003. "Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi". **Phronesis**. Vol. 5. No. 9. p. 21-31.
- Meyer, John, P., Allen, Natalie, J. & Smith, Catherina A, 1993, "Commitment to Organizational and Occupation : Extention and Test of a Three Component Conceptualization", **Journal Applied Psychology**, Vol. 78. No.4.
- Pahan, Iyung, 2006, **Panduan Lengkap Kelapa Sawit**, Penebar Swadaya.
- Pasewark, W.R., and J.R. Strawser, 1996, "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity an A Professional Accounting Environment", **Behavioral Research in Accounting**, Vol.8, pp. 91 - 113.
- Robbins, Stephen P, 2006, **Perilaku Organisasi**, Edisi Kesepuluh, PT Indeks : Kelompok Gramedia.

Simamora, Henry, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN, Yogyakarta.

Srivastav, Avinash Kumar, 2006, "Organizational Climate as a Dependent Variable, relationship with role stress, coping strategy and personal variables", **Journal Of Management Research**, Vol.6, No.3, Dec

Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999, "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik", **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, No.2, halaman 173-195.

Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos L. (2007). "Retaining Nurses in their Employing Hospitals and in the Profession: Effects of Job Preference, Unpaid Overtime, Importance of Earnings and Stress," **Health Policy**, 79 (1), 57-72. At <http://dx.doi.org/10.1016/j.healthpol.2005.12.004>.