

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PERPINDAHAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS TERHADAP RUMAH SAKIT DI BATAM)

Oleh:

Nerissa Arviana dan Evi Silvana Muchsinati
Universitas Internasional Batam

Abstract: This research aims to analyze factor that affects employee turnover on hospital in Batam. Sample is being collected from hospital in Batam by using the purposive sampling method. Public hospital is being choosed as sampling place. Questionnaires distributed were 200 questionnaires and 159 of them were being collected. Total data used in the analysis is 111 questionnaire because 48 of the collected questionnaire do not fulfill the sampling criteria. Partial Least Square is chosen as the statistical method. Independent variables in this research are compensation, job security, working condition, organizational justice, co-worker support, supervisor support, work-life balance, promotion opportunities, research and development, and organization commitment. Employee turnover is the only dependent variable in this research. Research results show that job security, working condition, and work-life balance have significant influence toward employee turnover. Compensation, organizational justice, co-worker support, supervisor support, promotion opportunities, research and development, and organizational commitment show nosignificant influence.

Keywords: Turnover, Job security, Working condition, Co-worker support, Work life balance, Promotion opportunity

PENDAHULUAN

Dewasa ini perusahaan dihadapkan dengan kompetisi yang semakin ketat menjelang pelaksanaan *Asean Economic Community* ditahun 2015. Kondisi tersebut menuntut perusahaan agar dapat mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan terdiri dari banyak sumber daya manusia sebagai ujung tombaknya. Seluruh sumber daya manusia terbagi dalam beberapa bagian dengan fungsi dan tujuannya masing-masing. Sumber daya manusia tersebut bekerja untuk satu tujuan yaitu untuk mencapai kesuksesan bersama dan mewujudkan sebuah perusahaan yang maju dan berhasil (Annehira, 2014).

Dalam *careernews* (2013) menyatakan bahwa kekayaan sebuah perusahaan tidak hanya pada uang atau mesin produksi semata melainkan kekayaan utama perusahaan yang paling bernilai terletak pada sumber daya manusia yang kompeten. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan kepemimpinan yang efektif serta membantu kinerja perusahaan agar menjadi lebih baik. Namun sifat dasar manusia yang mendorong manusia untuk mengejar kehidupan yang lebih baik menjadi tantangan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari segi upah, fasilitas

maupun jabatan akan terus mendorong manusia untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Kondisi ini dapat menciptakan tingkat perpindahan kerja yang tinggi di dunia kerja. Seperti yang dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh perusahaan Wyatt (2007), perusahaan di dunia berusaha untuk mencari dan mempertahankan sumber daya yang kompeten. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa kebanyakan pemberi kerja tidak mengetahui apa yang diinginkan oleh para pekerja yang akhirnya mendorong para pekerja untuk berhenti dari pekerjaan yang lama dan mencari pekerjaan yang baru.

Perusahaan akan menghabiskan waktu dan sejumlah uang untuk merekrut dan melatih karyawan baru yang akan menggantikan posisi karyawan lama yang berhenti tersebut. Hal ini juga membuat kinerja karyawan lain menjadi tidak efektif dan efisien karena karyawan lama akan membantu karyawan baru untuk menyesuaikan diri dan memberikan pembelajaran lain maupun pelatihan. Kondisi seperti ini juga menjadi kendala bagi perusahaan Indonesia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang handal dan berpengalaman. Hal ini juga akan merugikan perusahaan karena dapat menghambat tujuan dan pengembangan perusahaan (Rayner & Harcourt, 2000). Seperti halnya yang dilakukan Shah, *et al* (2010) dalam penelitian mengatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keberlanjutan yang rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami biaya yang tinggi dalam perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa dalam lembaga pendidikan yang tinggi, biaya dalam perpindahan kerja karyawan juga tinggi karena sumber daya manusia dengan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki merupakan sebuah kunci aset dan hal itu dapat mempengaruhi kegiatan akademik dan penelitian organisasi.

Dalam Kompasiana (2014) menyatakan bahwa, pendirian Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) di Indonesia, memberikan dampak yang besar terhadap tenaga sumber daya manusia di semua rumah sakit baik pemerintah maupun swasta. Dampak BPJS bagi tenaga kesehatan adalah semakin banyak yang mengeluh atas pembayaran BPJS yang jauh dari harapan. Kondisi tersebut mendorong banyak tenaga kesehatan khususnya dokter spesialis yang keluar dari Rumah Sakit dan mencari Rumah Sakit lain yang lebih menguntungkan bagi tenaga medis tersebut. Dengan kejadian seperti ini maka pihak SDM dan direktur kebingungan dengan banyaknya tenaga medis dokter yang keluar (Kompasiana, 2014).

Dalam buku profil kesehatan provinsi Kepulauan Riau tahun 2012, persebaran atau distribusi penduduk adalah bentuk penyebaran penduduk di suatu wilayah atau negara, apakah penduduk tersebut tersebar merata atau tidak. Secara geografis, penduduk Provinsi Kepulauan Riau tersebar di beberapa pulau besar dan pulau-pulau atau kepulauan. Pola persebaran penduduk mengikuti wilayah-wilayah yang berdekatan dengan sumber lapangan pekerjaan seperti daerah industri, perkantoran dan perdagangan (Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau, 2013). Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau (2013), proporsi persebaran penduduk Kepulauan Riau tahun 2012 tertinggi adalah Kota Batam (57,2%) dan yang terendah adalah Kabupaten Kepulauan Anambas (2,3%). Lebih dari 50% penduduk di provinsi Kepulauan Riau berdomisili di Batam. Hal ini dimungkinkan karena Kota Batam merupakan sumber lapangan pekerjaan seperti daerah industri, perkantoran dan perdagangan (Dinas Kesehatan Kota Batam,

2013). Berdasarkan data profil kesehatan Kota Batam tahun 2012, Kepulauan Riau memiliki 26 jumlah rumah sakit dan sebanyak 14 rumah sakit berdomisili di Batam (Dinas Kesehatan Kota Batam, 2013).

Beberapa penelitian terdahulu pengaruhnya terhadap perpindahan kerja yang mendasari dari penelitian ini adalah variabel kompensasi dalam penelitian Rayner dan Harcourt (2000), Abeysekera (2007), Gnanakkan (2010), dan Kim (2012). Variabel keamanan kerja oleh Min (2007). Variabel kondisi kerja oleh Min (2007), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012). Keadilan organisasi oleh Fern, dan Budhwar (2001), Ponnu dan Chuah (2010), Owolabi (2012), Rekha dan Kamalanabhan (2012), Johan *et al.* (2013), Iyigun dan Tamer (2012), Rastgar dan Pourebrahimi (2013). Variabel hubungan dengan teman kerja oleh Firth *et al.* (2004), Lee (2004), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012). Hubungan dengan atasan dilakukan oleh Lee (2004), Ito dan Britheridge (2005), Du *et al.* (2006), Heijden dan Martin (2009), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Kim (2012). Variabel masalah keluarga pekerja telah digunakan dan ditemukan pengaruh yang signifikan oleh Lee (2004), Abeysekera (2007), Blomme, Rheede, dan Tromp (2010), dan Kim (2012). Penelitian Du *et al.* (2006), Kiekbusch, Price dan Theis (2007) dan Kim (2012) terkait dengan kesempatan promosi. Penelitian Hainess, Jalette, dan Larose (2006), Anvari *et al.* (2010), Gnanakkan (2010), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Mudor dan Tooksoon (2011) terkait dengan pelatihan dan pengembangan. Variabel hubungan kerja diteliti oleh Khatri, Fern dan Budhwar (2001), Allen, Shore, dan Griffeth (2003), Lambert (2006), Muliawan, Green, dan Robb (2009), Gnanakkan (2010), Samad dan Yusuf (2012), Lee, Huang, dan Zhao (2012), Balogun dan Olowodunoye (2012), Kim (2012). Berdasarkan penelitian terdahulu maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja, keadilan organisasi, dukungan teman kerja, dukungan atasan, masalah keluarga pekerja, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan dan komitmen organisasi dengan keinginan perpindahan kerja.

LANDASAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Perpindahan Kerja Karyawan

Turnover intention merupakan proses perpindahan karyawan lama dengan karyawan baru yang dikarenakan berhentinya karyawan lama pada suatu posisi tertentu. Jacobs (2012) dalam ringkasannya mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan keluar masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan di tahun fiskal. Pada umumnya, seseorang akan berpindah kerja apabila karyawan tersebut merasa bahwa pada pekerjaan yang baru memiliki prospek yang lebih baik untuk jangka panjang dibandingkan dengan pekerjaan yang lama (Dubas & Nijhawan, 2007). Kreitner dan Kinici (2005), mengatakan bahwa berhentinya karyawan mendapat perhatian dari para manajer karena akan mengganggu kelangsungan organisasi dan menghabiskan biaya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iverson dan Pullman (2000), *turnover* dibagi menjadi dua yaitu berhenti dengan sukarela dan berhenti dengan paksaan. Berhenti dengan sukarela seperti pengunduran diri dan berhenti dengan paksaan seperti pemecatan dan PHK. Kiekbusch, Price dan Theis (2007) menyatakan hasil dari *turnover* adalah perekrutan karyawan baru. Proses perekrutan, pemilihan,

penempatan, pelatihan dan pembagian pekerjaan merupakan biaya yang akan dialami oleh perusahaan.

Tingkat perpindahan kerja yang tinggi dapat membawakan dampak buruk bagi perusahaan. Dampak buruk tersebut merupakan kerugian dalam bentuk biaya langsung maupun biaya tidak langsung (Ali, 2009). Biaya tersebut merupakan biaya yang perlu dikeluarkan dalam merekrut dan melatih karyawan baru. Kehilangan karyawan yang kompeten dengan ditambahkan pengaruh dari karyawan baru juga dapat mengakibatkan penurunan penjualan. Kerugian yang dialami oleh penjualan, jauh lebih besar dibandingkan dengan biaya gaji yang harus dibayarkan oleh perusahaan (Kumar, Ramendran, & Yacob, 2012).

Penelitian terbaru oleh Rastgar dan Pourebrahimi (2013) menyatakan bahwa perusahaan sedang mengalami kesulitan dalam merekrut, mempertahankan, mengatur, dan memuaskan para karyawan yang mampu membantu perusahaan dalam meningkatkan kompetitif perusahaan. Kondisi tersebut mendorong para peneliti untuk melakukan penelitian mengenai perpindahan kerja karyawan agar dapat menemukan dan memperbaiki faktor-faktor yang dapat menyebabkan perpindahan kerja pada karyawan tersebut.

Kompensasi terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Menurut Dessler (2011), kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau bonus yang diberikan kepada karyawan yang berasal dari adanya hubungan pekerjaan. Kompensasi digolongkan menjadi dua bagian yaitu kompensasi tetap berupa upah atau gaji dan kompensasi variabel berupa komisi, bonus, atau bagi hasil. Bonus menurut Rayner dan Harcourt (2000) diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja di atas rata-rata. Gaji merupakan salah satu faktor-faktor penting dalam menentukan kepuasan pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Joarder, Sharif, & Ahmmed, 2011). Gaji biasanya dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Gaji merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh bagian HRD. Karyawan dengan gaji yang kecil cenderung lebih sering melakukan perpindahan kerja dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai gaji besar (Rayner dan Harcourt, 2000; Lee, Huang, & Zhao, 2012).

Penggunaan variabel kompensasi dalam penelitian mengenai keinginan perpindahan kerja telah dilakukan oleh Rayner dan Harcourt (2000), Abeysekera (2007), Gnanakkan (2010), dan Kim (2012). Hasil penelitian tersebut menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan keinginan perpindahan kerja. Sebaliknya Lee, Huang, dan Zhao (2012), Iverson dan Pullman (2000), dan Kieckbusch, Price dan Theis (2007), tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan keinginan perpindahan kerja.

H₁: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara kompensasi dengan keinginan perpindahan kerja.

Keamanan Kerja terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Komitmen perusahaan terhadap karyawan akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan kewajiban karyawan, dimana kewajiban tersebut akan dicerminkan dengan komitmen dari karyawan dalam melaksanakan operasional perusahaan

(Joarder, Sharif, & Ahmmed, 2011). Keamanan kerja yang baik akan membantu karyawan mengatasi masalah kerja dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan serta kepuasan karyawan. Kondisi tersebut akan mengurangi keinginan perpindahan kerja dari karyawan (Lee, Huang, dan Zhao, 2012). Karyawan yang tidak memperoleh rasa keamanan dalam bekerja cenderung akan lebih mudah meninggalkan pekerjaannya (Iverson & Pullman, 2000).

Keamanan kerja digunakan oleh Iverson dan Pullman (2000) dan Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011) dalam penelitian masing-masing terhadap perpindahan kerja. Namun tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara keamanan kerja dengan perpindahan kerja dalam penelitian tersebut. Min (2007) merupakan salah satu peneliti yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara keamanan kerja dengan keinginan perpindahan kerja.

H₂: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara keamanan kerja dengan keinginan perpindahan kerja.

Kondisi Kerja terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Owolabi (2012) mengatakan bahwa kondisi kerja atau dikenal dengan sebutan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan individu. Kondisi Kerja merupakan salah satu faktor utama yang perlu dipertimbangkan dalam menganalisa pengaruh terhadap keinginan perpindahan kerja. Kondisi kerja yang memenuhi harapan karyawan akan memberikan kepuasan namun jika tidak maka akan memicu karyawan untuk melakukan perpindahan kerja (Owolabi, 2012).

Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Lee, Huang, dan Zhao (2012). Dimana kondisi kerja yang baik akan menyebabkan perilaku kerja karyawan meningkat dan juga kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas kerja dan pandangan perusahaan di mata karyawan dan pelanggan. Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011) mengatakan bahwa kondisi kerja merupakan faktor kedua paling penting yang dapat menumbuhkan rasa kepuasan karyawan sehingga dapat mengurangi niat karyawan atas keputusannya untuk meninggalkan perusahaannya sekarang. Kondisi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan bertahan dengan perusahaannya dan jika kondisi kerja sebaliknya tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam penelitian Min (2007), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012), ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja dan perpindahan kerja. Hasil yang berbeda ditemukan Du *et al.* (2006) dan Owolabi (2012), bahwa antara kondisi kerja dengan perpindahan kerja, tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan.

H₃: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara kondisi kerja dengan keinginan perpindahan kerja.

Keadilan Organisasi terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Dalam penelitian Ponnu dan Chuah (2010) menyatakan bahwa berbagai penelitian telah menunjukkan tingkat persepsi atas keadilan organisasi memegang peranan yang penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan dan keinginan untuk

meninggalkan perusahaan. Persepsi tersebut berhubungan dengan perbandingan atas faktor perusahaan dengan internal perusahaan maupun dengan eksternal perusahaan.

Owolabi (2012) juga menyatakan bahwa keadilan organisasi merupakan pusat perhatian dalam suatu organisasi dan implikasi dari persepsi tersebut akan mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan merupakan salah satu tindakan dari karyawan karena merasa tidak adil. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Khatiri, Fern, dan Budhwar (2001), Ponnu dan Chuah (2010), Owolabi (2012), Rekha dan Kamalanabhan (2012), Johan *et al.* (2013), Iyigun dan Tamer (2012), dan Rastgar dan Pourebrahimi (2013) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi dan keinginan pergantian kerja. Hasil yang tidak signifikan ditemukan dalam penelitian Lambert (2006).

H₄: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara keadilan organisasi dengan keinginan perpindahan kerja.

Dukungan Teman Kerja terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Dukungan teman kerja menggambarkan hubungan karyawan dengan teman kerja sehingga dapat menciptakan suasana yang mendukung pekerjaan (Hong & Waheed, 2011). Hubungan kerja yang baik akan membantu karyawan mengatasi masalah kerja, dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan serta kepuasan karyawan. Kondisi tersebut akan mengurangi keinginan perpindahan kerja dari karyawan (Lee, Huang, & Zhao, 2012). Hubungan kerja yang baik melibatkan pengertian antar rekan kerja yang dapat membantu mengurangi tekanan pekerjaan. Dengan pengertian yang baik, maka karyawan tidak akan merasa sendirian dan akan lebih bertahan di perusahaan bersangkutan. Namun jika hubungan tersebut memburuk, karyawan akan merasa menjadi korban dari kesalahan orang lain dan memutuskan untuk berpindah kerja (Iverson & Pullman, 2000)

Variabel hubungan dengan teman kerja yang digunakan oleh Firth *et al.* (2004), Lee (2004), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012) dalam penelitian mengenai keinginan perpindahan kerja dan menemukan adanya pengaruh yang signifikan. Du *et al.* (2006), Koh dan Goh (2010), Iverson dan Pullman (2000), dan Chen Lin dan Lien (2011) juga menggunakan variabel perpindahan kerja dalam penelitian keinginan perpindahan kerja, namun tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan.

H₅: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara dukungan teman kerja dengan keinginan perpindahan kerja.

Dukungan Atasan terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Hubungan dengan atasan menunjukkan hubungan antara atasan dan bawahannya di sebuah organisasi sehingga akan mempengaruhi kepuasan dan keputusan pekerja dalam perpindahan kerja (Joarder, Sharif, & Ahmmed, 2011). Atasan memegang peranan penting dalam mempengaruhi perilaku seorang karyawan. Adanya bantuan ataupun perhatian secara emosional dari atasan akan mengurangi tingkat stres karyawan, meningkatkan kepuasan dan menurunkan keinginan untuk perpindahan kerja (Mahmud & Idrish, 2011).

Pengaruh yang signifikan antara hubungan dengan atasan dan keinginan perpindahan kerja ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Lee (2004), Ito dan Britheridge (2005), Du *et al.* (2006), Heijden dan Martin (2009), Joarder, Sharif, dan

Ahmed (2011), dan Kim (2012). Pengaruh yang tidak signifikan ditemukan oleh Iverson dan Pullman (2000), Khatri, Fern dan Budhwar (2001), Lambert (2006), dan Chen, Lin dan Lien (2011) dalam penelitian mengenai keinginan perpindahan kerja. Dalam penelitian hubungan yang dilakukan oleh Abeysekera (2007) menemukan adanya hubungan yang negatif, yaitu adanya hubungan dengan atasan yang baik akan mengurangi tingkat keinginan perpindahan kerja.

H₆: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara dukungan atasan dengan keinginan perpindahan kerja.

Masalah Keluarga Pekerja terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Masalah keluarga yang dimaksud dalam penelitian ini adalah masalah-masalah yang timbul karena adanya perbedaan kepentingan antara keluarga dan pekerjaan (Noor & Maad, 2008). Shahzad (2011) dan Kim (2012) menyatakan bahwa keluarga merupakan faktor yang penting bagi karyawan dan memerlukan keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan.

Variabel masalah keluarga pekerja telah digunakan dan ditemukan pengaruh yang signifikan oleh Lee (2004), Abeysekera (2007), Blomme, Rheede, dan Tromp (2010), dan Kim (2012). Sedangkan penelitian oleh Pasewark dan Viator (2006), Lambert (2006), Heijden dan Martin (2009), Malik, Zaheer dan Khan (2010), dan Aslam *et al.* (2011) tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan. Selain pengaruh, hubungan positif antara masalah keluarga dan keinginan perpindahan pekerjaan juga ditemukan dalam penelitian Mahmud dan Idris (2011).

H₇: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara masalah keluarga pekerja dengan keinginan perpindahan kerja.

Peluang Promosi terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi merupakan keinginan semua pekerja. Kesempatan promosi disini dapat diartikan sebagai pergerakan tingkatan jabatan dalam suatu perusahaan, khususnya ke jabatan yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk dipromosikan ke pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung bertahan untuk menunggu kesempatan tersebut.

Kondisi tersebut menunjukkan hubungan negatif antara kesempatan promosi dan keinginan perpindahan kerja (Iverson & Pullman, 2000). Hubungan negatif tersebut juga dijelaskan oleh Greenhaus dan Igarria (1992) sebagai akibat dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki dan kesempatan yang menunjukkan karyawan tersebut akan berkembang lebih baik, apabila bertahan di perusahaan tersebut.

Du *et al.* (2006), Kiebusch, Price dan Theis (2007) dan Kim (2012) dalam penelitian masing-masing menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kesempatan promosi dengan keinginan perpindahan kerja. Iverson dan Pullman (2000), Min (2007), dan Lee (2010) menemukan hasil yang berbeda, yaitu tidak adanya pengaruh signifikan antara kesempatan promosi dengan keinginan perpindahan kerja.

H₈: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara peluang promosi dengan keinginan perpindahan kerja.

Pelatihan dan Pengembangan terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu perencanaan yang memfasilitasi karyawan dalam mempelajari ilmu, keahlian, dan prilaku (Noe *et al.*, 2006). Program pelatihan dan pengembangan tersebut dapat mengurangi keinginan seorang karyawan dalam meninggalkan pekerjaan, yaitu dengan meningkatkan kesuksesan dalam bekerja dan memberikan gambaran kepada karyawan mengenai kondisi perusahaan dimasa depan (Kim, 2012).

Hainess, Jalette, dan Larose (2006), Anvari *et al.* (2010), Gnanakkan (2010), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Mudor dan Tooksoon (2011) adalah beberapa peneliti yang menemukan adanya pengaruh signifikan dalam menggunakan pelatihan dan pengembangan sebagai variabel independen. Hasil yang tidak signifikan ditemukan dalam penelitian Hurley dan Estelami (2007). Penelitian hubungan oleh Mahmud dan Idrish (2011) menemukan adanya hubungan yang negatif antara pelatihan dan pengembangan terhadap perpindahan kerja karyawan.

H₉: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara pelatihan dan pengembangan dengan keinginan perpindahan kerja.

Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kumar, Ramendran, dan Yacob (2012) mengatakan bahwa ketika seorang karyawan melihat bahwa komitmen mereka dihargai oleh sebuah organisasi, maka karyawan tersebut akan termotivasi dan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan.

Hasil penelitian Khatri, Fern dan Budhwar (2001), Allen, Shore, dan Griffeth (2003), Lambert (2006), Muliawan, Green, dan Robb (2009), Gnanakkan (2010), Samad dan Yusuf (2012), Lee, Huang, dan Zhao (2012), Balogun dan Olowodunoye (2012), Kim (2012) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dengan keinginan perpindahan kerja. Namun hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara hubungan kerja dengan keinginan perpindahan kerja ditemukan oleh Quarles (1994), Iverson dan Pullman (2000), Lee dan Liu (2006). Addae, Parboteeah, dan Velinor (2008) dan Rahman *et al.* (2008) menemukan hubungan yang negatif atas komitmen organisasi dan keinginan perpindahan kerja.

H₁₀: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan perpindahan kerja.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja dalam rumah sakit di Batam. Metode pengambilan sampel minimum dalam PLS menurut Chin (1998) dapat dihitung dengan cara sepuluh kali jumlah variabel endogen dalam model. Jumlah variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 variabel, sehingga jumlah sampel minimum yang harus dicapai adalah 100 responden. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 111 responden yang diperoleh dari rumah sakit yang mau bekerja sama.

Dari lima rumah sakit yang ada di Batam, hanya dua yang digunakan dikarenakan kesulitan dalam perijinan. Pemilihan karyawan rumah sakit sebagai

objek disebabkan jumlah pasien yang bertambah banyak sejak diberlakukannya BPJS mulai Januari 2014. Pasien yang bertambah banyak tersebut tidak diimbangi dengan kesejahteraan yang baik sehingga menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan Rumah Sakit juga semakin meningkat (Kompasiana, 2014). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara tidak acak, dimana informasi menggunakan beberapa kriteria tertentu (Indriantoro & Supomo, 2002). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Karyawan yang bekerja di Rumah Sakit, Rumah Sakit yang dipilih adalah Rumah Sakit jenis Umum, Karyawan yang bekerja merupakan karyawan medis dan karyawan tetap. Horison waktu dalam penelitian ini adalah studi satu tahap (*one shot study*). Pengumpulan data dilakukan sekaligus yaitu pada bulan Agustus sampai dengan September 2014 dan data yang dikumpulkan dapat berupa data dari satu atau beberapa subjek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode (Indriantoro & Supomo, 1999). Tabel 1 dibawah ini adalah penjelasan tentang definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 1. Daftar Pertanyaan Penelitian

No	Jenis Variabel	Jumlah Pertanyaan	Sumber dan skala yang digunakan
1	Perpindahan kerja karyawan (Dependen)	<ul style="list-style-type: none"> - Saya sangat serius mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya saat ini - Saya berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini - Saya sudah mulai mencari pekerjaan lain 	<ul style="list-style-type: none"> - Lee <i>et al.</i> (2012), 3 item - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
2	Kompensasi (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Saya sangat puas dengan gaji saya - Fasilitas pekerjaan saya sangat baik - Saya menerima tambahan bonus jika saya bekerja lebih 	<ul style="list-style-type: none"> - Lee <i>et al.</i> (2012), 3 item - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
3	Keamanan kerja (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Keamanan kerja saya sangat memuaskan - Pekerjaan saya memberikan masa depan yang aman - Pekerjaan saya menyediakan hubungan bekerja yang stabil - Hubungan pekerjaan saya sangat stabil - PHK dan pemindahan kerja dihindari dalam pekerjaan saya 	<ul style="list-style-type: none"> - Weis dan Dawis (1967), 5 <i>item</i> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
4	Kondisi kerja (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi kerja (pemanasan, penerangan, ventilasi) pada pekerjaan ini sangat memuaskan - Lingkungan fisik dimana saya bekerja sangat memuaskan - Kenikmatan kondisi kerja sangat memuaskan - Kondisi fisik kerja dalam pekerjaan sangat memuaskan - Kondisi kerja dalam pekerjaan saya 	<ul style="list-style-type: none"> - Weis dan Dawis (1967), 5 <i>item</i> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).

5	Keadilan organisasi (Independen)	<p>sangat memuaskan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jadwal kerja saya adalah wajar - Saya merasa tingkat upah saya adalah wajar - Saya menganggap beban kerja saya adalah wajar - Secara keseluruhan, imbalan yang saya terima di perusahaan ini adalah wajar - Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan saya adalah wajar - Untuk membuat keputusan kerja, manajer saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap - Untuk membuat keputusan kerja, atasan saya memperjelas keputusan dan memberikan informasi tambahan jika diminta oleh karyawan - Semua keputusan kerja diterapkan secara konsisten disemua bagian yang dipengaruhi - Karyawan diperbolehkan untuk menentang atau mengajukan banding terhadap keputusan kerja yang dibuat oleh manajer - Ketika pembuatan keputusan tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat - Ketika pembuatan keputusan tentang pekerjaan saya, atasan memperlakukan saya dengan baik dan penuh pertimbangan - Ketika pembuatan keputusan tentang pekerjaan saya, atasan peka terhadap kebutuhan pribadi saya - Ketika pembuatan keputusan tentang pekerjaan saya, atasan menangani dengan cara yang benar - Ketika pembuatan keputusan tentang pekerjaan saya, atasan menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak saya sebagai karyawan - Mengenai keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya, atasan juga membahas berbagai implikasi dari keputusan dengan saya - Atasan menawarkan justifikasi yang memadai untuk keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya - Ketika membuat keputusan tentang pekerjaan saya, atasan menawarkan penjelasan yang masuk akal bagi saya - Atasan saya menjelaskan dengan sangat 	<ul style="list-style-type: none"> - Rastgar & Pourebrahimi (2013), 18 item - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
---	----------------------------------	--	--

		<p> jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya</p>	
6	Dukungan teman kerja (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Pergaulan dengan rekan kerja saya adalah hal yang mudah - Rekan saya sangat membantu dan ramah - Rekan kerja saya adalah hal yang penting bagi saya 	<ul style="list-style-type: none"> - Hong dan Waheed (2011), 3 <i>item</i> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
7	Dukungan atasan (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa kinerja saya telah meningkat karena adanya dukungan dari atasan saya - Saya merasa puas di tempat kerja karena hubungan saya dengan atasan saya - Atasan saya adalah pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya 	<ul style="list-style-type: none"> - Hong dan Waheed (2011), 3 <i>item</i> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
8	Masalah Keluarga Pekerja (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Jadwal kerja saya sering bertentangan dengan kehidupan pribadi saya - Pekerjaan saya mempengaruhi peran saya sebagai pasangan dan / atau orang tua - Pekerjaan saya memiliki efek negatif pada kehidupan pribadi saya 	<ul style="list-style-type: none"> - Pare (2001), 5 <i>item</i> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
9	Peluang promosi (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Ada kesempatan baik untuk terus maju - Rumah sakit ini memberikan saya kesempatan yang adil untuk maju atau promosi - Saya dapat melihat peluang untuk maju dalam organisasi ini 	<ul style="list-style-type: none"> - Iverson dan Pullman (2000) dan Kim (2012), 3 <i>item</i> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
10	Pelatihan dan pengembangan (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Saya telah menerima pelatihan yang diperlukan untuk tetap <i>up to date</i> - Rumah sakit ini memberikan tawaran yang menarik untuk pengembangan dan kemajuan karir saya - Kebutuhan perkembangan saya sedang ditangani 	<ul style="list-style-type: none"> - Kim (2012), 3 <i>item</i> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).
11	Komitmen organisasi (Independen)	<ul style="list-style-type: none"> - Saya akan merasa sangat senang untuk menghabiskan sisa karier saya pada rumah sakit ini - Saya menikmati untuk mendiskusikan rumah sakit saya dengan pihak lain - Saya merasa masalah rumah sakit adalah masalah saya juga - Saya merasa saya akan mudah terikat pada rumah sakit lain seperti keterikatan saya pada rumah sakit ini – R - Saya tidak merasa sebagai bagian dari keluarga besar di rumah sakit ini –R - Saya tidak merasa terikat secara emosional terhadap rumah sakit ini – R - Rumah sakit ini memiliki makna yang penting bagi saya - Saya tidak memiliki perasaan memiliki 	<ul style="list-style-type: none"> - Meyer dan Allen (1990), 24 <i>item</i> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat setuju, 2 adalah setuju, 3 adalah netral, 4 adalah tidak setuju, 5 adalah sangat tidak setuju).

		<p>yang kuat terhadap rumah sakit ini –R</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saya tidak takut atas apa yang akan terjadi jika saya meninggalkan rumah sakit ini - R - Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya walaupun saya menginginkannya - Kehidupan saya akan berubah banyak jika saya meninggalkan rumah sakit ini sekarang - Saya tidak memerlukan pengorbanan yang besar untuk meninggalkan rumah sakit ini – R - Tetap bersama dengan rumah sakit ini merupakan sebuah keinginan dan keharusan - Saya merasa saya memiliki pilihan yang terbatas untuk mempertimbangkan meninggalkan rumah sakit ini - Salah satu akibat utama jika meninggalkan rumah sakit ini adalah ketersediaan alternatif kerja yang langka - Salah satu penyebab utama untuk tetap bekerja pada rumah sakit adalah keharusan untuk mengorbankan kepentingan diri, seperti fasilitas yang diperoleh dari rumah sakit lain belum tentu sebaik yang saya peroleh di rumah sakit ini - Sekarang ini, saya merasa orang-orang sangat sering berpindah kerja - Saya tidak percaya jika seseorang harus selalu setia kepada perusahaan - Saya tidak merasa perbuatan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain adalah perbuatan yang tidak beretika - Penyebab utama saya tetap berada di rumah sakit ini adalah karena saya merasa rasa setia sangat penting sehingga menciptakan suatu kewajiban moral bagi saya untuk terus berada di rumah sakit ini - Jika saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik, saya tidak akan tertarik untuk meninggalkan rumah sakit ini - Saya diajari untuk percaya pada kesetiaan terhadap rumah sakit ini - Jika seseorang tetap berada di satu rumah sakit selama kariernya, maka semua keadaan akan membaik - Saya tidak merasa menjadi orang yang terikat di sebuah rumah sakit adalah perbuatan yang masuk akal 	
--	--	--	--

Metode Analisis Data

Penelitian ini diuji dengan menggunakan model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*. Umumnya model persamaan struktural dibagi menjadi dua jenis yaitu *covariance-based structural equation modeling (CB-SEM)* dan *partial least squares path modeling (PLS-SEM)*. Penelitian ini menggunakan *PLS-SEM* bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah adanya hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut (Ghozali dan Latan, 2012). Penelitian ini menggunakan analisis *PLS-SEM* karena model yang diuji merupakan pengembangan dari model penelitian terdahulu.

Dalam analisis *PLS-SEM*, terdapat dua jenis konseptualisasi konstruk yang harus diperhatikan. Kedua jenis konseptualisasi konstruk tersebut yaitu konstruk refleksif dan konstruk formatif. Pada penelitian ini menggunakan konstruk dengan indikator refleksif mengasumsikan bahwa kovarian diantara pengukuran model dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi domain konstraknya. Arah indikatornya yaitu dari konstruk ke indikator. (Latan dan Ghozali, 2012).

Uji Hipotesis

a. Evaluasi Model

Analisis *PLS-SEM* terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) yang sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) yang sering disebut sebagai *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Model evaluasi *PLS* biasanya dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model* (Latan dan Ghozali, 2012).

b. Outer Model (Model Pengukuran)

Uji *outer model* digunakan untuk mengukur model melalui analisis faktor konfirmatori, yang sering disebut *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. *CFA* digunakan untuk menguji dimensionalitas suatu konstruk. Evaluasi model pengukuran dilakukan atau *outer model* dilakukan untuk menilai validasi dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validasi *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Chin, 1998).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dari setiap pertanyaan kuesioner yang disebarkan. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali,2001). Dalam penelitian ini, semua variabel berbentuk *undimensional*. Dalam pengujian validitas konvergen, semua variabel yang berbentuk *undimensional* akan diuji dengan menggunakan *first order confirmatory factor analysis* (Latan dan Ghozali, 2012). Penelitian ini merupakan penelitian konstruk dengan indikator refleksif, maka kriteria pengujian validitas konvergen dengan indikator refleksif dapat dilihat dari *average variance extracted (AVE)* untuk setiap

konstruk (Latan dan Ghozali, 2012). Suatu indikator dikatakan valid dan layak untuk diuji selanjutnya jika nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 (Hair, Ringle dan Sarstedt, 2011).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner dari konsistensi jawaban responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001). Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat (Chin 1998). Suatu konstruk dikatakan *reliabel* apabila nilai *Composite Reliability* lebih besar 0,70 (Chin, 1998 dan Hair *et al.*, 2011).

Inner Model (Model Struktural)

Inner model dilakukan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Uji *inner model* dapat dilakukan dengan uji model struktural tanpa mediasi dan dengan mediasi, *R Square*, dan *goodness of fit*. Analisis model struktural tanpa mediasi dilakukan untuk melihat nilai signifikansi dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara langsung tanpa peran variabel *intervening*. Besarnya hubungan atau korelasi antar variabel independen dan dependen dapat dilihat pada tabel *path coefficients*. Suatu hubungan dikatakan signifikan dengan tingkat signifikansi 5% jika memiliki nilai *T-statistics* lebih dari 1,96 (Hair *et al.*, 2011).

Berdasarkan Klarner *et al.* (2013), pengujian model dengan adanya variabel mediasi dilakukan dengan dua tahapan, meliputi pengujian hubungan variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen tanpa peran mediasi dan pengujian hubungan variabel independen dan variabel dependen dengan peran mediasi. Cara menghitung nilai *VAF* (*Variance Accounted For*) pada model penelitian ini menurut Helm *et al.* (2010) nilai *VAF* dari mediasi parsial (*partial mediation*) berkisar diantara 0% sampai 100%. Nilai yang tinggi mengindikasikan adanya *partial mediation*. *Moderate partial mediation* memiliki nilai *VAF* pada kisaran level 35% dan *VAF* pada kisaran 55% untuk *strong partial mediation*.

R Square (Uji Koefisien Determinasi)

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) digunakan untuk menguji adanya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu, dalam pengujian *R Square* ini dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependennya. Nilai *R Square* berada antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai *R Square* kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan informasi mengenai variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan apabila nilai *R Square* mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2001). Pada penelitian yang dilakukan Hair *et al.* (2011) menyatakan bahwa nilai *R Square* 0,75; 0,5; 0,25 menunjukkan model tersebut kuat, *moderate*, dan lemah. Nilai *R Square* dapat dilihat pada tabel *R Square*.

Quality index adalah *index* yang digunakan untuk melihat baik atau tidaknya suatu model. Dalam *PLS*, *quality index* yang dapat digunakan adalah *goodness of fit* (Latan dan Ghozali, 2012). Jika *goodness of fit* yang dihasilkan suatu model itu baik, maka model tersebut dapat diterima dan sebaliknya jika *goodness of fit* yang dihasilkan oleh suatu model itu buruk, maka model tersebut harus ditolak atau lakukan modifikasi model karena pengukuran model yang lemah (Latan, 2013). Nilai *goodness of fit* dikatakan kecil jika lebih besar dari 0,10; dikatakan *moderate* jika lebih besar dari 0,25; dan dikatakan besar jika lebih besar dari 0,36 (Fornel dan Larcker, 1981; Cohen, 1988; Latan dan Ghozali, 2012).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Responden

Penelitian dilakukan melalui metode survei dengan cara pengumpulan data melalui kuesioner. Pengumpulan data dilakukan pada awal bulan Agustus 2014. Data penelitian yang dikumpulkan sejumlah 200 responden kuesioner telah disebar kepada para karyawan yang bekerja di rumah sakit di Batam. Tingkat pengembalian terhadap kuesioner yang dibagikan mencapai 79,50%.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas secara keseluruhan. Variabel perpindahan kerja karyawan menunjukkan nilai AVE berada di atas 0,5 yaitu sebesar 0,8340. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel perpindahan kerja karyawan adalah *valid* dan memenuhi persyaratan validitas konvergen (Hair *et al.*, 2011). Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Tabel AVE

Variabel	AVE	Kesimpulan
Perpindahan Kerja Karyawan	0,8340	<i>Valid</i>
Kompensasi	0,5311	<i>Valid</i>
Keamanan Kerja	0,6157	<i>Valid</i>
Kondisi Kerja	0,6968	<i>Valid</i>
Keadilan Organisasi	0,5187	<i>Valid</i>
Dukungan Teman Kerja	0,5589	<i>Valid</i>
Dukungan Atasan	0,8447	<i>Valid</i>
Masalah Keluarga Pekerja	0,7906	<i>Valid</i>
Peluang Promosi	0,7409	<i>Valid</i>
Pelatihan dan Pengembangan	0,5589	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi	0,5205	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah (2014).

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan nilai reliabilitas untuk semua variabel penelitian. Variabel perpindahan kerja karyawan memiliki nilai *composite reliability*,

yaitu sebesar 0,9376. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel perpindahan kerja karyawan memenuhi kriteria pengujian reliabilitas yaitu di atas 0,6; sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya (Nunnally & Bernstein, 1994). Hasil uji reliabilitas pada penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi perpindahan kerja karyawan pada Rumah Sakit di Batam dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3. Tabel Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kesimpulan
Perpindahan Kerja Karyawan	0,9376	Reliable
Kompensasi	0,7641	Reliable
Keamanan Kerja	0,8622	Reliable
Kondisi Kerja	0,9199	Reliable
Keadilan Organisasi	0,9506	Reliable
Dukungan Teman Kerja	0,9537	Reliable
Dukungan Atasan	0,9422	Reliable
Masalah Keluarga Pekerja	0,9186	Reliable
Peluang Promosi	0,8947	Reliable
Pelatihan dan Pengembangan	0,7801	Reliable
Komitmen Organisasi	0,9449	Reliable

Sumber: Data primer diolah (2014).

Inner Model

Hasil Uji Path Analysis

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel kompensasi lebih kecil dari 1,96; sehingga variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan kemungkinan disebabkan oleh karyawan yang tidak mempermasalahkan gaji yang diperoleh akan tetapi lebih menitik beratkan pada keamanan kerja seorang karyawan. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Iverson dan Pullman (2000), Min (2007), Kieckbusch, Price, dan Theis (2007), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Rayner dan Harcourt (2000), Du *et al.* (2006), Abeysekera (2007), Gnanakkan (2010), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), Mudor dan Tooksoon (2011), dan Kim (2012) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel keamanan kerja lebih besar dari 1,96; sehingga variabel keamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh signifikan negatif tersebut dapat disebabkan oleh persepsi bahwa keamanan kerja yang baik dapat membantu karyawan mengatasi masalah kerja dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan serta kepuasan karyawan. Kondisi tersebut akan mengurangi keinginan perpindahan kerja dari karyawan (Lee, Huang, dan Zhao,

2012). Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Min (2007). Iverson dan Pullman (2000), dan Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011) menemukan hasil yang tidak signifikan antara variabel keamanan kerja dengan perpindahan kerja karyawan, sehingga tidak konsisten dengan hasil penelitian ini.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel kondisi kerja lebih besar dari 1,96; sehingga variabel kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh signifikan positif tersebut kemungkinan disebabkan oleh karyawan yang lebih cenderung menyukai tantangan di tempat kerjanya yang dapat berupa menghadapi setiap masalah yang ada dan mencoba menyelesaikannya. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Min (2007), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012) dan tidak konsisten dengan penelitian Du *et al.* (2006), Owolabi (2012).

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel keadilan organisasi lebih kecil dari 1,96; sehingga variabel keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan kemungkinan disebabkan oleh karyawan yang lebih memilih tantangan dalam pekerjaan, sehingga tidak terlalu memperhatikan keadilan ditempat kerjanya. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Lambert (2006). Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Khatri, Fern, dan Budhwar (2001), Ponnu dan Chuah (2010), Owolabi (2012), Rekha dan Kamalanabhan (2012), Johan *et al.* (2013), Iyigun dan Tamer (2012), dan Rastgar dan Pourebrahimi (2013).

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel dukungan teman kerja lebih kecil dari 1,96; sehingga variabel dukungan teman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan kemungkinan disebabkan oleh karyawan yang lebih suka bekerja sendiri dibandingkan dengan menyelesaikan pekerjaan secara bersama. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Du *et al.* (2006), Iverson dan Pullman (2000), dan Chen, Lin, dan Lien (2011). Namun penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Firth *et al.* (2004), Lee (2004), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012).

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel dukungan atasan lebih kecil dari 1,96; sehingga variabel dukungan atasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan kemungkinan disebabkan oleh karyawan yang lebih menyukai bekerja dengan kemampuannya sendiri. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Iverson dan Pullman (2000), Khatri, Fern, dan Budhwar (2001), Lambert (2006), dan Chen, Lin, dan Lien (2011) tetapi penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee (2004), Ito dan Britheridge (2005), Du *et al.* (2006), Blomme, Rheede, dan Tromp (2010), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Kim (2012). Abeysekera (2007) menemukan adanya hubungan yang negatif, yaitu adanya hubungan dengan atasan yang baik akan mengurangi tingkat keinginan perpindahan kerja.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel masalah keluarga pekerja lebih besar dari 1,96; sehingga variabel masalah keluarga pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et*

al., 2011). Pengaruh signifikan positif tersebut kemungkinan disebabkan oleh kurangnya waktu yang dimiliki buat keluarga karena sebagian besar waktu dihabiskan untuk pekerjaannya. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Lee (2004), Abeyssekera (2007), Noor dan Maad (2008), Blomme, Rheede, dan Tromp (2010), Mahmud dan Idrish (2011), Shahzad *et al.* (2011), dan Kim (2012). Pasewark dan Viator (2006), Lambert (2006), Malik, Zaheer, dan Khan (2010), dan Aslam *et al.* (2011) tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel masalah keluarga pekerja dengan perpindahan kerja karyawan.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel peluang promosi lebih kecil dari 1,96; sehingga variabel peluang promosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan kemungkinan disebabkan oleh adanya promosi akan menimbulkan masalah keluarga pada karyawan karena tanggung jawab yang dimiliki semakin besar, sehingga waktu yang dimiliki akan dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Iverson dan Pullman (2000), dan Min (2007) dan tidak konsisten dengan penelitian Du *et al.* (2006), Kieckbusch, Price, dan Theis (2007) dan Kim (2012).

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel pelatihan dan pengembangan lebih kecil dari 1,96; sehingga variabel pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan tersebut kemungkinan disebabkan oleh karyawan yang lebih mementingkan keluarga, sehingga tidak ingin mengikuti pelatihan untuk pengembangan dirinya sendiri. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Hurley dan Estelami (2007). Hainess, Jalette, dan Larose (2006), Anvari *et al.* (2010), Gnanakkan (2010), Joarder, Sharif, dan Ahmmed (2011), dan Mudor dan Tooksoon (2011) menemukan adanya hasil yang berbeda, yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap variabel perpindahan kerja karyawan. Mahmud dan Idrish (2011) menemukan adanya hubungan yang negatif antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap variabel perpindahan kerja karyawan.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel komitmen organisasi lebih kecil dari 1,96; sehingga variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan disebabkan oleh karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, sehingga karyawan tersebut dapat meninggalkan pekerjaannya kapan saja. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian Iverson dan Pullman (2000), Toly (2001), Lee dan Liu (2006), Addae, Parboteeah, dan Velinor (2008), Rahman *et al.* (2008), dan Lee, Huang, dan Zhao (2012). Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fang (2001), Khatri, Fern, dan Budhwar (2001), Allen, Shore, dan Griffeth (2003), Firth *et al.* (2004), Lambert (2006), Muliawan, Green, dan Robb (2009), Gnanakkan (2010), Joo dan Park (2010), Samad dan Yusuf (2012), Balogun dan Olowodunoye (2012), Kim (2012), Kumar *et al.* (2012), yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Bheta	T-Statistics	Kesimpulan
Kompensasi	0,0314	0,3051	H1: Tidak Signifikan
Keamanan Kerja	-0,3833	3,1178	H2: Signifikan Negatif
Kondisi Kerja	0,2910	2,4577	H3: Signifikan Positif
Keadilan Organisasi	0,0376	0,2445	H4: Tidak Signifikan
Dukungan Teman Kerja	-0,0179	0,1381	H5: Tidak Signifikan
Dukungan Atasan	0,1051	0,8488	H6: Tidak Signifikan
Masalah Keluarga Pekerja	0,3445	3,8581	H7: Signifikan Positif
Peluang Promosi	0,0172	0,1089	H8: Tidak Signifikan
Pelatihan dan Pengembangan	0,1816	1,2681	H9: Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	-0,3063	1,7313	H10: Tidak Signifikan

Signifikansi Level 5%

Sumber: Data primer diolah (2014).

Hasil Uji R Square

Tabel 5 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,3765 yang artinya variabel endogen (independen) kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja, keadilan organisasi, dukungan teman kerja, dukungan atasan, masalah keluarga pekerja, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel eksogen (dependen) perpindahan kerja karyawan sebanyak 37,65%. Sedangkan untuk 62,35% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji R Square (Koefisien Determinasi) pada Variabel Dependen Perpindahan Kerja Karyawan

Variabel	R Square	Kesimpulan
Perpindahan Kerja Karyawan	0,3765	Moderate

Sumber: Data primer diolah (2014).

Hasil Uji Quality Index

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan lebih besar dari 0,36, maka dapat disimpulkan bahwa GoF termasuk dalam kategori besar yang berarti model tersebut baik dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut dalam penelitian (Ghozali & Latan, 2012).

Tabel 6. Hasil Uji *Goodness of Fit* pada Variabel Dependen Perpindahan Kerja Karyawan

Variabel	<i>Communality</i>	<i>R Squares</i>	GoF	Kesimpulan
Perpindahan Kerja Karyawan	0,8340	0,3765	0,5604	Besar

Sumber: Data primer diolah (2014).

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perpindahan kerja karyawan pada Rumah Sakit di Batam. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja, keadilan organisasi, dukungan teman kerja, dukungan atasan, masalah keluarga pekerja, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan, dan komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut diambil dengan menggunakan teori motivasi dari Maslow dan teori keadilan dari Rawls (1999).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel keamanan kerja, kondisi kerja, dan masalah keluarga pekerja mempengaruhi perpindahan kerja karyawan pada Rumah Sakit di Batam. Sedangkan variabel kompensasi, keadilan organisasi, dukungan teman kerja, dukungan atasan, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan. Hasil penemuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hanya variabel keamanan kerja yang memiliki pengaruh negatif terhadap perpindahan kerja karyawan, sedangkan untuk variabel kondisi kerja dan masalah keluarga pekerja memiliki pengaruh yang positif terhadap perpindahan kerja karyawan.

KETERBATASAN

Dalam penelitian ini, penulis juga mendapatkan beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel 111 responden dari populasi jumlah karyawan rumah sakit di Batam.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di rumah sakit jenis umum, sehingga penemuan yang dihasilkan belum tentu dapat diaplikasikan ke sektor usaha yang lain.
3. Objek penelitian yang dilakukan peneliti hanya terbatas pada wilayah Batam karena keterbatasan jarak dan waktu penelitian yang pendek.
4. Variabel-variabel independen dalam penelitian ini hanya menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 37,65% dan masih ada 62,35% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5. Banyak rumah sakit yang tidak mau bekerja sama untuk memberikan data dan izin dalam penyebaran kuesioner.

REKOMENDASI

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan untuk digunakan pada penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel penelitian yang lebih luas, seperti rumah sakit jenis umum dan jenis khusus, klinik, puskesmas dengan mempersiapkan masa waktu penelitian yang lebih fleksibel.
2. Penelitian selanjutnya dapat memilih objek penelitian yang lebih luas seperti Kepulauan Riau karena pertimbangan rumah sakit tidak terbatas pada suatu daerah atau kota saja sehingga hasilnya dapat digeneralisasi pada seluruh rumah sakit
3. Model yang disusun dalam penelitian ini diharapkan bisa dianalisis dan diuji dengan lebih banyak faktor dengan lingkungan atau di sektor industri yang lain sehingga bisa menambah khasanah keilmuan dan perluasan teori perpindahan kerja yang ada.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat mencoba untuk menggunakan variabel lain seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeyssekera, R. 2007. The impact of human resource management practices on marketing executive turnover of leasing companies in Sri Lanka. *Contemporary management research*, 3(3), 233-252.
- Addae, H. M., Parboteeah, K. P., & Velinor, N. 2008. Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia. *International journal of manpower*, 29(6), 567-582.
- Ali, N. 2009. Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of managerial sciences*, 2(2), 239-252.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. 2003. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Anneahira. 2014. *HRD adalah bagian terpenting dari perusahaan*. Retrieved April 20, 2014 from <http://www.anneahira.com/hrd-adalah.htm>
- Anvari, R., Amin, S. M., Ismail, W. K. W., Ahmad, U. N. U. 2010. Strategic training practices, effective organizational commitment, and turnover intention: the mediating role of psychological contract. *African journal of business management*, 4(15), 3391-3405.
- Balogun, A. G., & Olowodunoye, S. A. 2012. Psychological factors as predictors of turnover intention among employees of post-consolidation banks in Nigeria. *European scientific journal*, 8(20), 81-95.
- Blomme, R. J., Rheede, A. V., & Tromp, D. M. 2010. Work family conflicts a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and hospitality research*, 10(4), 269-285.
- Careernews. 2013. *'Ikat' komitmen karyawan, atasi turnover*. Retrieved April 20, 2014 from <http://careernews.web.id/issues/view/2170-Ikat-Komitmen-Karyawan-Atasi-Turnover>
- Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. 2011. Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The service industries journal*, 31(8), 1327-1345.

- Chin, W. W. 1998. The partial least squares approach for structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295-236. London: Lawrence erlbaum associates
- Cohen, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence erlbaum associates
- Dessler, G. 2011. *Human resource management 12th Edition*. New Jersey: Prentice hall.
- Dinas Kesehatan Kota Batam. 2013. *Profil kesehatan Kota Batam tahun 2012*. Batam: penulis.
- Du, J. J., Zhou, J., Liu, C., & Picken, D. 2006. Exploring turnover intention of construction managers in China. *Journal of construction research*, 7(1), 191-205.
- Dubas, K. M., & Nijhawan I. P. 2007. Proceedings of the academy of marketing studies, 12, 2: *A human capital theory perspective of sales force training, productivity, compensarion, and tunover*.
- Fang, Y. 2001. Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: an empirical study. *International journal of human resource management*, 12(5), 859-871.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*, 19(2), 170-187.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2012. Partial least square: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro.
- Gnanakkan, S. S. 2010. Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT professionals. *Journal of management research*, 10(1), 39-61.
- Haines, V. Y., Jalette, P., & Larose, K. 2006. The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Voluntary Turnover Rates in the Canadian Non Governmental Sector. *Industrial and labor relations review*, 63(2), 228-246.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt. 2011. PLS-SEM: indeed a silver bullet. *Journal of marketing theory and practice*, 19(2), 139-151.
- Hong, T. T., & Waheed, A. 2011. Herzberg's motivation hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Asian academy of management journal*, 16(1), 73-94.
- Hurley, R. F., & Estelami, H. 2007. An exploratory study of employee turnover indicators as predictors of customer satisfaction. *Journal of services marketing*, 21(3), 186-199.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. 1999. *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. 2005. Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?. *Human resource management*, 44(1), 5-19.

- Iverson, R. D., & Pullman, J. A. 2000. Determinants of voluntary turnover and layoffs in an environment of repeated downsizing following a merger: an event history analysis. *Journal of management*, 26(5), 977.
- Iyigun, O., & Tamer, I. 2012. The impact of perceived organizational justice on turnover intention: evidence from an international electronic chain store operating in Turkey. *Journal of global strategic management*, 11, 14-25.
- Jacobs, E. 2012. Executive brief: tracking trends in employee turnover. *Society for human resource management*. Retrieved March 28, 2014 from http://www.shrm.org/research/benchmarks/documents/trends%20in%20turnover_final.pdf
- Joarder, M. H. R., Sharif, M. Y., Ahmmed, K. 2011. Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: a study in a developing context. *Business and economics research journal*, 2(4), 135-158.
- Johan, M. R M., Talib, M. S. A., Joseph, T. M., & Mooketsag, T. L. 2013. Procedural and distributive justice on turnover intention: an exploratory analysis. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(9), 182-191.
- Joo, B. K., & Park, S. 2010. Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership and organization development journal*, 31(6), 482-500.
- Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. 2001. Explaining employee turnover in an Asian context. *Human resources management journal*, 11(1), 54-74.
- Kieckbusch, R., Price, W. H., & Theis, J. 2007. Causes of employee turnover in sheriff operated jails. *Public personnel management*, 36(1), 51.
- Kim, S. 2012. The impact of human resource management on stage government IT employee turnover intentions. *Public personnel management*, 41(2), 257.
- Kompasiana. 2014. *Dampak BPJS terhadap SDM di rumah sakit*. Retrieved July 28, 2014 from <http://kesehatan.kompasiana.com/medis/2014/06/25/dampak-bpjs-terhadap-sdm-di-rumah-sakit-660659.html>
- Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. 2012. A study on turnover intention in fast food industry: employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International journal of academic research in business and social sciences*, 2(5), 9-42.
- Lambert, E. G. 2006. I want to leave: a test of model of turnover intent among correctional staff. *Applied psychology in criminal justice*, 2(1), 57-83.
- Latan, H. 2013. Model persamaan struktural: teori dan implementasi AMOS 21.0. Bandung: Alfabeta.
- Lee, C. C., Huang, S. H., & Zhao, C. Y. 2012. A study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian economic and financial review*, 2(7), 866-875.
- Lee, H. W., & Liu, C. H. 2006. The determinants of repatriate turnover intentions: an empirical analysis. *International journal of management*, 23(4), 751-762.
- Lee, P. C. B. 2004. Social support and leaving intention among computer professionals. *Information and management*, 41, 323-334. DOI: 10.1016/S0378-7206(03)00077-6.

- Mahmud, K., & Idrish, S. 2011. The impact of human resource management practice on turnover of bank employees in Bangladesh. *World review of business research*, 1(2), 71-83.
- Malik, M. I., Zaheer, A., & Khan, M. A. 2010. Developing and testing a model of burnout at work and turnover intentions among doctors in Pakistan. *International journal of business and management*, 5(10), 234-247.
- Min, H. 2007. Examining sources of warehouse employee turnover. *International journal of physical distribution & logistics management*, 37(5), 375-388. DOI: 10.1108/09600030710758437.
- Mudor, H., & Tooksoon, P. 2011. Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Journal of economics and behavioral studies*, 2(2), 41-49.
- Muliawan, A. G., Green, P. F., & Robb, D. A. 2009. The turnover intentions of information systems auditors. *International journal of accounting information systems*, 10, 117-136.
- Noor, S., & Maad, N. 2008. Examining the relationship between work life conflict, stress, and turnover intentions among marketing executives in Pakistan. *International journal of business and management*, 3(11), 93-102.
- Owolabi, A. B. 2012. Effect of organizational justice and organizational environment on turnover intention of health workers in Ekiti State Nigeria. *Research in world economy*, 3(1), 28-34. DOI: 10.5430/rwe.v3n1p28.
- Pasewark, W. R., & Viator, R. E. 2006. Sources of work family conflict in the accounting profession. *Behavioral research in accounting*, 18, 147-165.
- Ponnu, C. H., & Chuah, C. C. 2010. Organizational commitment, organizational justice, and employee turnover in Malaysia. *African journal of business management*, 4(13), 2676-2692.
- Rahman, A., Naqvi, S. M. M. R., & Ramay, M. I. 2008. Measuring turnover intention: a study of IT professionals in Pakistan. *International review of business research papers*, 4(3), 45-55.
- Rastgar, A. A., & Pourebrahimi, N. 2013. A study of the relationship between organizational justice and turnover intentions: evidence from Iran. *International journal of research in organizational behaviour and human resource management*, 1(2), 1-10.
- Raws, J. 1999. *A theory of justice*. Massachuset: The belknap press of Harvard University.
- Rayner, C. P., & Harcourt, M. 2000. The determinants of employee turnover behaviour: new evidence from a New Zealand bank. *Research and practice in human resource management*, 8(2), 61-71.
- Rekha, K. R. S., & Kamalanabhan, T. J. 2012. A study on the employee turnover intention in ITES/BPO sector. *AMET international journal of management*.
- Samad, S., & Yusuf, S. Y. M. 2012. The role or organizational commitment in mediating the relationship between job satisfaction and turnover intention. *European journal of social sciences*, 30(1), 125-135.
- Shah, A. I., Fakhr. Z., Ahmad. M. S., & Zaman, K. 2010. Measuring push, pull, and personal factors affecting turnover intention: a case of university teachers in Pakistan. *Review of economic an business studies*, 3(1), 167-192.

- Shahzad, K., Rehman, U., Shad, I., Gul, A., & Khan, M. A. 2011. Work life policies and job stress as determinants of turnover intentions of customer service representatives in Pakistan. *European journal of social sciences*, 19(3), 403-411.
- Toly, A. A. 2001. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal akuntansi & keuangan*, 3(2), 102-125.
- Weiss, D. J., & Dawis, R. V. 1967. Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *The minnesota studies in vocational rehabilitation*, 22, 32.
- Wyatt, W. 2007. *Companies worldwide struggle to attract, retain workers – october 2007*. Retrieved June 25, 2014 from <http://www.watsonwyatt.com/render.asp?catid=1&id=18091>