

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN PERCEIVED EASE OF MOVEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PERAWAT

Ari Kuntardina
arikuntardina75@yahoo.com

STIE Cendekia Bojonegoro

Abstract

Nurses have a big role in patient care and the sustainability of a hospital. The lack of nurses affects public health services. Adequacy in the number and quality of nurses must be considered. The purpose of this study is to examine and analyze the effect of Job Satisfaction and Perceived Ease of Movement on Turnover Intentions. This research was conducted at a Class D hospital. The population was 55 nurses. The sampling technique used is saturation sampling. Data collection through questionnaires and data analysis in hypothesis testing using Pearson Product Moment Correlation Technique. The analysis shows that the Perceived Ease of Movement and Job Satisfaction affect nurses' turnover intentions. The results of this study are expected to provide input for hospital management in improving nurse Job Satisfaction in an effort to reduce nurse turnover intentions.

Keywords: Perceived ease of movement, Job satisfaction, Turnover intentions

Abstrak

Perawat memiliki peran besar dalam keberhasilan perawatan pasien dan keberlangsungan sebuah rumah sakit. Kurangnya jumlah perawat memengaruhi pelayanan kesehatan masyarakat. Kecukupan dalam jumlah dan kualitas perawat harus diperhatikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Job Satisfaction dan Perceived Ease of Movement terhadap Turnover Intentions. Penelitian ini dilakukan pada sebuah rumah sakit kelas D. Populasinya merupakan perawat yang berjumlah 55 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dalam pengujian hipotesis menggunakan Teknik korelasi Pearson Product Moment. Hasil analisis menunjukkan bahwa Perceived Ease of Movement dan Job Satisfaction memengaruhi Turnover Intentions perawat. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan Job Satisfaction perawat sebagai upaya menurunkan Turnover intentions perawat.

Kata Kunci: Perceived ease of movement, Job satisfaction, Turnover intentions

PENDAHULUAN

Prediksi peningkatan kebutuhan jumlah tenaga perawat seiring dengan pertumbuhan penduduk dari 2004 sampai dengan 2020. Perhitungannya berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010 bahwa pertumbuhan penduduk Indonesia per tahun selama sepuluh tahun adalah sebesar 1,49%. Sedangkan angka pertumbuhan jumlah tenaga perawat pertahun adalah 4,148%.

Sehingga jumlah perawat akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan penduduk. Namun jika pertumbuhan penduduk dan perawat berjalan sesuai prediksi dalam tabel diatas, maka prosentase kesenjangan akan cenderung berkurang secara bertahap. Menurut HPEQ Project diharapkan pada 2030 akan tercapai keseimbangan antara *supply* dan *demand* jumlah tenaga perawat di Indonesia. Disamping adanya kesenjangan antara jumlah *supply* dan *demand* maka permasalahan lainnya adalah tidak meratanya penyebaran tenaga perawat di Indonesia. Dari penjabaran fakta-fakta diatas, maka permasalahan yang melatarbelakangi *turnover* pada perawat di Indonesia antara lain adalah kurang idealnya jumlah tenaga keperawatan di Indonesia, dan kurang meratanya distribusi tenaga keperawatan.

Turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Sedangkan *turnover intentions* didefinisikan oleh Glissmeyer, Bishop, dan Fass (2008) dalam Yucel (2012) sebagai faktor yang memediasi antara sikap yang mempengaruhi keinginan keluar (*intent to quit*) dari pekerjaan dan tindakan keluar dari organisasi (*actually quitting*).

Terdapat beberapa alasan mengapa *turnover* tenaga keperawatan penting untuk dipelajari, karena tenaga keperawatan merupakan ujung tombak pelayanan yang bersentuhan langsung dengan pasien. Dengan berkurangnya tenaga keperawatan maka akan mengurangi kualitas perawatan yang akan diterima para pasien. Kualitas perawatan tersebut akan mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap pelayanan rumah sakit. Karena itu kecukupan jumlah tenaga keperawatan perlu selalu dijaga dalam jumlah dan kualitasnya. Hal tersebut juga berhubungannya dengan tingkat hunian rumah sakit dan pada akhirnya mempengaruhi kelangsungan hidup sebuah rumah sakit. Serta adanya peningkatan biaya yang dihubungkan dengan biaya perekrutan tenaga perawat, pelatihan, perubahan kepaduan group, dan hilangnya *tacit knowledge*. Penelitian yang menguji penyebab dari *turnover* perawat bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dari permasalahan dan membantu rumah sakit dalam menurunkan tingkat *turnover*nya. Dalam usaha memahami permasalahan *turnover* perawat dalam rumah sakit, dilakukan melalui *turnover intentions*, daripada melalui *actual turnover*, dikarenakan *actual turnover* lebih sulit untuk diukur dan *turnover intentions* dianggap mewakili *actual turnover*. Tingkat standar *turnover* normal Gillies (1994) menyatakan bahwa *turnover* perawat dikatakan normal jika nilainya sebesar 5% sampai 10% per tahun, dan dikatakan tinggi jika lebih besar dari 10%.

Terdapat kebutuhan penambahan jumlah perawat pada rumah sakit pemerintah menimbulkan permasalahan tersendiri bagi rumah sakit swasta. Pada saat dibuka pengumuman penerimaan Pegawai Negeri Sipil Keperawatan, maka perawat di rumah sakit non-pemerintahan berniat mengikuti tes penerimaan tersebut. Dengan pertimbangan bahwa bekerja dalam instansi yang dikelola negara banyak keuntungan yang bisa didapatkan, mulai dari status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), gaji dan tunjangan, serta mendapatkan pensiun. Sehingga kemungkinan besar banyak perawat yang berada di rumah sakit swasta yang menginginkan berpindah kerja menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada rumah sakit pemerintah, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover* dikalangan tenaga perawat pada rumah sakit swasta.

Pemilihan rumah sakit dalam penelitian dikarenakan adanya tingkat *turnover* melebihi 10% pada saat terdapat penerimaan CPNS perawat dan PTT perawat. *Turnover* pada rumah sakit pada tahun 2008 sebesar 16%, tahun 2009 sebesar 24%, tahun 2010 sebesar 64 %, tahun 2011 sebesar 25%, tahun 2012 sebesar 4,8%, tahun 2013 sebesar 7,3%, dan tahun 2014 sebesar 3%. Dari hasil penelitian awal ditemukan bahwa selain menerima gaji, perawat juga mendapatkan jasa tindakan keperawatan, yaitu uang ekstra yang mereka dapatkan dari pelayanan keperawatan yang mereka lakukan. Pembagian jasa tindakan keperawatan tersebut dirasakan tidak adil, karena mereka

merasa yang bekerja langsung dalam melaksanakan keperawatan tersebut dan berperan besar dalam kelangsungan rumah sakit tapi mendapatkan gaji dan prosentase keperawatan yang lebih sedikit. Hal tersebut memengaruhi tingkat *job satisfaction* yang dimiliki perawat.

Turnover atau keputusan untuk meninggalkan instansi rumah sakit dimana perawat itu bekerja, disamping dipengaruhi adanya niat meninggalkan rumah sakit tempatnya bekerja, juga dipengaruhi persepsi akan kemudahan perawat tersebut untuk meninggalkan tempatnya bekerja atau *Perceived ease of movement*. Persepsi akan kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan alternatif dipengaruhi oleh tersedianya lapangan pekerjaan bagi seorang perawat diluar rumah sakit tempatnya bekerja dan ketiadaan hambatan dari pihak rumah sakit berupa kebijakan-kebijakan yang akan menghalangi perawat tersebut untuk meninggalkan instansi tempatnya bekerja. Bisa dilihat adanya penurunan *turnover* perawat pada tahun 2011 sebesar 25% yang turun drastis menjadi sebesar 4,8% ketika diterapkan kebijakan baru bagi perawat, yaitu bagi perawat yang akan mengikuti tes CPNS ataupun PTT keperawatan untuk mengundurkan diri dari rumah sakit. Bagi perawat dengan status kontrak dan harian diminta mengembalikan sejumlah uang gaji sebesar jumlah masa kerja yang belum mereka penuhi. Maka peneliti ingin mengetahui pengaruh *perceived ease of movement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intentions* perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada rumah sakit kelas D RS. Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro dengan jumlah populasi perawat berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh merupakan non probability sampling. sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena populasinya relatif kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 perawat. Perawat laki-laki berjumlah 19 orang atau 34,5% dari populasi. Perawat wanita berjumlah 36 orang atau 65,5% dari populasi. Sedangkan peran mayoritas dalam keperawatan adalah 46 orang berperan sebagai perawat pelaksana atau sekitar 83,6%. Kepala ruangan berjumlah lima orang perawat. Kepala seksi sebanyak dua orang, satu orang berperan sebagai kepala bagian keperawatan dan satu orang lainnya berperan sebagai pembantu umum. Masa kerja mayoritas perawat adalah satu sampai tiga tahun, sebanyak 20 orang, diikuti perawat masa kerja tiga sampai enam tahun yang berjumlah 18 orang. Perawat yang sudah menikah berjumlah 40 orang dan yang belum menikah 15 orang. Tingkat pendidikan mayoritas perawat adalah diploma tiga keperawatan, yaitu sejumlah 85,5% atau 47 orang, selebihnya dengan tingkat pendidikan sarjana. Status kepegawaian dari perawat adalah pegawai tetap berjumlah 16 orang (29,1%), pegawai harian 6 orang (10,9%), dan yang terbanyak sebagai pegawai kontrak sebanyak 33 orang (60%).

Hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif dan teknik korelasi dalam pengujian hipotesis menggunakan Pearson Product Moment. Teknik korelasi tersebut digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari variabel-variabel tersebut adalah sama. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel adalah sebagai berikut:

- 1) **Job satisfaction** (X_1) merupakan tingkat perasaan senang perawat sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja, dan dimana perawat tersebut merasakan kepuasan terhadap bidang tertentu dari pekerjaan tersebut. Pengukuran menggunakan instrumen dari Tzeng (2002) mengenai *job satisfaction* perawat, sebagai berikut:
 - a. *Indirect working environment*
 - b. *Direct working environment*
 - c. *Salary and promotion*,

- d. *Interaction with patient,*
 - e. *Working atmosphere,*
 - f. *Self growth,*
 - g. *Family support*
 - h. *Challenge in work*
- 2) **Perceived ease of movement** (X_2), persepsi perawat mengenai daya tarik (*attractiveness*) dan tersedianya (*availability*) pekerjaan alternatif dan kemampuan yang dirasakan seseorang untuk berpindah pada pekerjaan lain serta mobilitas individu yang menitikberatkan pada *individual's ability* (Larson & Fukami, 1985; De Cuyper *et al*, 2011). Pengukurannya adalah sebagai berikut:
- a. *The visibility of alternatives*
 - b. *Education as individual movement capital,*
 - c. *Occupational spesifik training as individual movement capital*
 - d. *Ability to leave organization*
 - e. *Ability to leave organization*
 - f. Waktu yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan alternatif yang sesuai (Z_4) (Larson dan Fukami, 1985).
 - g. *Business activity* (Z_7)
 - h. *Availability of jobs* (Z_8),
 - i. *Individual's ability* (Z_9),
 - j. *Individuals's visibility* (Z_{10}),
 - k. individu yang dihargai oleh organisasi dengan visibilitas tinggi secara umum melihat movement lebih mudah daripada individu dengan keahlian yang dibutuhkan oleh sedikit organisasi yang visibel (March dan Simon, 1993)
 - l. Kemudahan untuk mendapatkan pekerjaan alternatif (Z_{11}) (Gerhart, 1990).
- 3) **Turnover intentions** (Y_2) adalah niat perawat untuk berganti pekerjaan atau berganti tempat kerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Pengukuran menggunakan instrumen Koslowsky, (2012); Negrin & Tzafir (2004).
- a. Keinginan Berhenti Kerja
 - b. Pencarian Informasi,
 - c. Semangat Kerja ($Y_{2.3}$),
 - d. Peningkatan Karir ($Y_{2.4}$),
 - e. Perbedaan Pandangan ($Y_{2.5}$)
 - f. Keinginan Bekerja di Tempat lain ($Y_{2.6}$).

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover intentions didefinisikan sebagai faktor yang memediasi antara sikap yang mempengaruhi *intent to quit* dan *actual quitting* dari organisasi (Glissmeyer *et al.*, 2008 dalam Yucel, 2012). Sedangkan *turnover* secara statistik didefinisikan sebagai tingkat dimana pegawai secara sukarela mengundurkan diri dari posisi mereka dalam organisasi (Bernardin, 2003, dalam Chawla dan Sondhi, 2011). Anteseden dari *turnover intentions* meliputi faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual meliputi usia, gender, status pernikahan dan masa jabatan (*job tenur*). Sesuai dengan *career stage and development theories* yang menyatakan karyawan dengan usia lebih tua dan merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, merasakan keinginan berpindah yang rendah. *Turnover intentions* cenderung dialami oleh karyawan yang lebih muda. Kecenderungan tersebut dihubungkan dengan *job tenure* dimana individu dengan masa kerja panjang telah membangun ikatan *socio-professional* yang meminimalisasi keinginan untuk

berpindah. Finegold et al. (2002) dalam Chawla dan Sondhi (2011) mengkonfirmasi dan membuktikan bahwa individu meninggalkan organisasi karena adanya peningkatan tanggungjawab keluarga seiring dengan bertambahnya usia, yang pada akhirnya menurunkan kemudahan untuk bergerak (*ease of movement*).

Luthans (2011:145) menyatakan bahwa banyak variabel lain yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti bekerja selain *job satisfaction*. Usia, masa kerja dalam organisasi, perekonomian secara umum dan komitmen pada organisasi mungkin memainkan peran. Beberapa orang tidak bisa membayangkan bekerja ditempat lain selain ditempatnya bekerja sekarang, tidak memandang tingkat *job satisfaction* yang dimilikinya. Ketika perekonomian membaik dan keputusan tenaga kerja rendah, biasanya *turnover* meningkat karena orang-orang akan mulai mencari pekerjaan di organisasi lain. Meskipun mereka mempunyai tingkat *job satisfaction* yang dimiliki tinggi. Sebaliknya jika pekerjaan sulit didapatkan maka pegawai dengan *job satisfaction* rendah akan berusaha untuk tetap tinggal di perusahaan. Van Dam (2008) berdasarkan hasil penelitiannya menyimpulkan lima profil mengenai *potential quitters* dan pertimbangan untuk berpindah sementara mereka masih bekerja ditempat kerjanya sekarang. Pembagian profil meliputi *urgent leaver, determined leavers, undetermined leavers, long-term leavers, dan stayers*.

Dalam beberapa penelitian mengenai *turnover intentions* perawat, anteseden dari *turnover intentions* perawat adalah *job satisfaction*. Penelitian-penelitian tersebut antara lain penelitian dari Shields dan Ward (2001), Huey-Ming Tzeng (2002), De Gieter et al. (2011), Osuji dan Uzoka (2014), Raddaha et al. (2012), dan Hong Lu et al. (2005). Heijen et al. (2009) menyatakan bahwa *occupational commitment* dan *job satisfaction* berhubungan dengan niatan untuk meninggalkan profesi sebagai perawat setahun kemudian, dan seperti *job satisfaction* berkontribusi pada prediksi dari *occupational turnover intentions* melebihi pengaruh *occupational commitment*. Penelitian mengenai peran *job satisfaction* dalam *occupational turnover* penting, karena hal tersebut meningkatkan pemahaman tentang proses *turnover* lebih lanjut. Didukung oleh penelitian dari Osuji dan Ozuka (2014) yang menyatakan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh pada *turnover intentions* perawat, yang berarti para perawat akan berpindah pekerjaan jika muncul kesempatan, terlepas dari komitmen mereka terhadap rumah sakit ditempat mereka bekerja. Penelitian De Gieter et al. (2011) mendapati bahwa anteseden *turnover intentions* perawat di Amerika Serikat dibagi dua, yaitu kelompok perawat yang berusia muda memiliki *job satisfaction* dan *organizational commitment* sebagai penentu *turnover intentions*, sedangkan perawat yang senior didapati hanya *job satisfaction* yang menjadi penentu bagi *turnover intentions*.

Job satisfaction merupakan tingkat perasaan senang perawat sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja, dan dimana perawat tersebut merasakan kepuasan terhadap bidang tertentu dari pekerjaan tersebut. Pengukuran *job satisfaction* menggunakan instrumen dari Tzeng (2002) meliputi *Indirect working environment, Direct working environment, Salary and promotion, Interaction with patient, Working atmosphere, Self growth, Family support, Challenge in work*. Perawat yang memiliki penilaian positif terhadap lingkungan kerjanya kemungkinan memiliki *turnover intentions* yang rendah. *Turnover intentions* adalah niat perawat untuk berganti pekerjaan atau berganti tempat kerja secara sukarela

Pekerjaan yang monoton dan tugas berlebihan menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatkan *turnover intentions*. Hal tersebut mengarah pada hipotesis:

H₁ : *Job Satisfaction* berpengaruh negatif pada *Turnover Intentions* perawat

Perceived ease of movement, juga memengaruhi keseimbangan *inducement-contribution*. *Perceived ease of movement* adalah persepsi individu persepsi perawat mengenai daya tarik

(*attractiveness*) dan tersedianya (*availability*) pekerjaan alternatif dan kemampuan yang dirasakan seseorang untuk berpindah pada pekerjaan lain serta mobilitas individu yang menitikberatkan pada *individual's ability* (Larson & Fukami, 1985; De Cuyper *et al*, 2011). Semakin banyak *job alternatif* menarik yang karyawan percayai ada, maka semakin tinggi tingkat *perceived ease of movement* seseorang. Dengan demikian keluarnya individu dari organisasi merupakan fungsi dari *perceived desirability* dan *perceived ease of movement*. Jika tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi, maka *perceived ease of movement* menjadi hal yang tidak penting. Ketika seseorang mempunyai *job satisfaction* rendah dan mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasinya (*turnover intentions*), tetapi mempunyai pandangan bahwa tidak ada pekerjaan alternatif yang menarik dan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi adalah kecil, maka individu tersebut memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi untuk meneruskan partisipasinya.

Perceived ease of movement adalah kemampuan yang dirasakan untuk berpindah pada pekerjaan lain dan mobilitas individu. Postuma *et al.* (2005) menunjukkan hasil penelitian menunjukkan *job satisfaction* dan *perceived ease of movement* memprediksi *turnover intentions* di Amerika dan Meksiko. Hal tersebut mengarah pada hipotesis berikut:

H2 : *Perceived Ease of Movement* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* perawat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas item-item pertanyaan pada variabel *job satisfaction*, *perceived ease of movement*, *turnover intentions* menunjukkan nilai positif dan besarnya 0,3 keatas. Maka dapat dikatakan bahwa butir-butir instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik atau bisa dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai alpha dari ketiga variabel masuk dalam kategori reliabel dan sangat reliabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Hasil dari uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Data

	<i>Turnover Intentions</i>
<i>Job Satisfaction</i>	-0,003
<i>Perceived Ease of Movement</i>	0,524

Sumber: pengolahan data

Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intentions* perawat

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* perawat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* perawat. Terlihat dari koefisien jalur yang bertanda negatif sebesar -0,003, dengan demikian *job satisfaction* berpengaruh langsung pada *turnover intentions* sebesar -0,213. Berarti setiap ada peningkatan *job satisfaction* perawat akan menurunkan *turnover intentions* perawat sebesar 0,213.

Job satisfaction didefinisikan sebagai perasaan yang menyenangkan atau keadaan emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang mengenai pekerjaannya. Keadaan emosi positif dihasilkan dari hubungan timbal-balik antara organisasi dan pegawainya. Perasaan perawat yang dihasilkan dari keadaan pekerjaan yang penting bagi rumah sakit tempatnya bekerja. Perawat yang bahagia adalah perawat dengan tingkat *job satisfaction* tinggi. Perawat dengan tingkat *job satisfaction* tinggi adalah perawat yang produktif, adalah alasan perlunya peningkatan *job satisfaction* perawat dalam rumah sakit.

Indikator *job satisfaction* dalam penelitian ini berdasarkan indikator yang digunakan Tzeng (2002) untuk meneliti *job satisfaction* perawat di Taiwan yang dihubungkan dengan *turnover intentions* perawat. Teori *facet job satisfaction* dari Lawler (1977) yang menjadi dasar, yaitu dimana seorang perawat akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaannya. Berkaitan dengan teori *equity* dimana perawat akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya diterima sesuai dengan yang seharusnya diterima. Aspek dari *job satisfaction* yang menjadi indikator adalah *indirect working environment*, *direct working environment*, *salary and promotion*, *interaction with patient*, *working atmosphere*, *self growth*, *challenging work*, dan *family support*. Semua nilai loading dari indikator tersebut lebih besar dari 0,5 dan P kurang dari 0,05, maka semua indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur *job satisfaction* perawat.

Indirect working environment, diukur melalui kepuasan perawat terhadap kebijakan rumah sakit yang memengaruhi dengan perawat, tunjangan yang didapatkan, fasilitas parkir dan perumahan, serta rekreasi yang diadakan rumah sakit. Perawat merasakan keraguan pada kepuasan terhadap kebijakan rumah sakit, tunjangan, fasilitas perumahan. Perawat setuju pada kepuasan fasilitas parkir dan kegiatan rekreasi yang diadakan pihak rumah sakit.

Direct working environment, diukur melalui kepuasan perawat mengenai kecukupan peralatan medis penunjang kerja perawat, lingkungan kerja yang menyenangkan, penjadwalan shift kerja, pengaturan perpindahan bangsal, jam kerja, aliran kerja, dan kemungkinan diberhentikan dari pekerjaan sewaktu-waktu.

Salary and promotion, diukur melalui kepuasan perawat dengan pendapatannya, promosi dan jenjang karir perawat, sistem penilaian kinerja, bonus dan gaji lembur yang didapatkan. Perawat ragu-ragu mengenai kepuasan terhadap pendapatan, promosi, jenjang karier, sistem penilaian kerja, serta kepuasan pada bonus dan gaji lembur.

Interaction with patient, diukur melalui kepuasan yang didapatkan perawat dari adanya umpan balik dari pasien dan keluarganya mengenai hasil asuhan keperawatan, komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarganya, serta adanya peningkatan kondisi kesehatan pasien. Perawat mayoritas setuju bahwa mendapatkan umpan balik, komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarganya, serta peningkatan kondisi kesehatan pasien akan membuat mereka puas.

Working atmosphere, diukur dengan kepuasan perawat terhadap komunikasi serta kerjasama dengan dokter dan teman kerja satu unit, juga adanya perhatian dan dukungan dari teman kerja unit lain. Perawat setuju bahwa komunikasi serta kerjasama dengan dokter (60%) dan teman kerja satu unit, juga adanya perhatian dan dukungan dari teman kerja unit lain (64,9%) membuat mereka puas dan menjelaskan *job satisfaction* perawat.

Self growth, diukur melalui kepuasan perawat terhadap adanya kesempatan dan pengaturan pelatihan kerja bagi perawat, serta kesempatan mengikuti aktivitas penelitian. Perawat sebagian besar (52,2%) menyatakan setuju bahwa mereka puas dengan kesempatan dan 44% setuju bahwa perawat puas dengan pengaturan pelatihan kerja bagi perawat, serta kesempatan mengikuti aktivitas penelitian.

Challenging work, diukur melalui kepuasan perawat karena adanya pengakuan serta penghargaan atas prestasi dan kompetensi perawat, adanya kebebasan dalam berpikir dan pengambilan keputusan dalam melaksanakan pekerjaan keperawatan, serta beban kerja yang masih wajar. Perawat sebagian besar (44%) merasakan puas karena adanya pengakuan serta penghargaan atas prestasi dan kompetensi perawat, sebanyak 59,6% perawat puas dengan adanya kebebasan dalam berpikir dan pengambilan keputusan dalam melaksanakan pekerjaan keperawatan, 50,6% perawat setuju bahwa mereka puas dengan penghargaan kompetensi mereka sebagai perawat,

Family support. diukur melalui kepuasan perawat akan adanya dukungan keluarga sebagai perawat pada rumah sakit tempatnya bekerja dan adanya dasar agama dalam instansi rumah sakit sebagai pertimbangan bagi perawat dan keluarga dalam memilih rumah sakit tempatnya bekerja. Perawat setuju bahwa dukungan keluarga bekerja sebagai perawat pada rumah sakit tempatnya bekerja sekarang (55,9%) dasar agama yang ada pada rumah sakit (57,6%) menyumbang pada *job satisfaction* mereka.

Job satisfaction juga merupakan respon afektif dan emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Sehingga *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal, dimana seseorang kemungkinan menyukai satu aspek dalam pekerjaan tetapi tidak puas dengan aspek lainnya. *Job satisfaction* juga melibatkan suasana hati (*mood*) dan emosi, karena *job satisfaction* juga mencerminkan apa yang dipikirkan dan dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Jadi *job satisfaction* sebagian merupakan hasil pemikiran rasional dan sebagian lainnya emosional. Pekerja dengan *job satisfaction* tinggi mengalami perasaan positif ketika memikirkan mengenai tugas dan menjadi bagian dari aktivitas tugas. Demikian juga sebaliknya.

Hasil penelitian Hellman (1997), Shields dan Ward (2001), Tzeng (2002), Lu *et al.* (2005), Gordulf *et al.* (2005), Tourangeau dan Cranley (2006), Kankaanranta dan Risanen (2008), Heijden *et al.* (2009), De Gieter *et al.* (2011), dan Raddaha *et al.* (2012) juga mendukung temuan dari penelitian ini.

Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Shields dan Ward (2001) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* adalah penentu utama dari *turnover intentions* perawat pada *National Health Service* (NHS) di Inggris. Perawat yang baru bekerja mempunyai tingkat *job satisfaction* yang rendah. Persepsi mengenai penggajian yang rendah dibandingkan dengan pegawai sektor lain menjadi penyebab *job satisfaction* yang rendah. Selain itu lingkungan kerja, pola shift kerja yang tidak disukai, penilaian yang tidak adil, lembur tidak dibayar, juga menurunkan tingkat *job satisfaction* perawat. Sedangkan keikutsertaan dalam dalam pelatihan, adanya dorongan peningkatan SDM dari organisasi, akan meningkatkan *job satisfaction*.

Perawat dengan *turnover intentions* tinggi mempunyai tempo kerja lebih tinggi, peningkatan kerja yang dihubungkan dengan kelelahan dan kualitas pelayanan pasien yang rendah (Gordulf *et al.*, 2005). Hal tersebut tentunya membahayakan bagi tingkat kesehatan pasien. Sehingga penting untuk menjaga kecukupan jumlah perawat, pembagian shift kerja yang merata dan adil, serta beban kerja yang masih dalam kewajaran.

Kesempatan untuk mengembangkan diri dan ikut serta dalam kegiatan penelitian juga menjadi sesuatu yang diinginkan perawat, guna meningkatkan pengetahuan yang dimiliki perawat. Perlunya penilaian kinerja yang jelas bagi perawat juga menjadi perhatian, mungkin dengan mendiskusikan penilaian kinerja dan penggajian dengan supervisornya sehingga perawat mengetahui apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan bayaran yang didapatkan. Pada dasarnya perawat menginginkan kriteria penggajian yang jelas dimana penilaian tersebut juga memperhitungkan kompetensi, pengalaman kerja, dan kinerja dalam menjalankan tugas. Sehingga dengan hal tersebut akan meningkatkan *job satisfaction* dan pada akhirnya akan menurunkan *turnover intentions*.

Usia juga kemungkinan juga mempunyai pengaruh pada tingkat *job satisfaction* dan *turnover intentions* perawat dalam penelitian ini. Perawat dalam penelitian ini relatif berusia muda. Mengingat rumah sakit dalam penelitian ini kebanyakan relatif baru dalam peningkatan status rumah sakit dengan klasifikasi D. Sebelumnya masih berstatus klinik. Dalam pemenuhan ketentuan yang berlaku maka dibutuhkan penambahan perawat. Tentu saja perawat baru tersebut kebanyakan masih muda dengan pengalaman kerja rendah. Kemungkinan keinginan

untuk mencari pengalaman baru masih besar. Sesuai dengan pendapat dari Hellman (1997), Tourangeau dan Cranley (2006), Shields dan Ward (2001) dan Osuji *et al.* (2011), bahwa perawat berusia muda kemungkinan kecil untuk memiliki ketertarikan yang rendah pada satu organisasi tertentu. Keinginan untuk mencoba hal baru dan mempunyai tekanan psikologis lebih rendah untuk memulai pekerjaan baru. Kebanyakan perawat junior juga belum terikat pada pernikahan serta belum terbebani untuk menghidupi keluarga. Sehingga mereka merasa perlu untuk menetapkan diri dan menyesuaikan diri pekerjaan. Jika dirasakan bahwa kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan karir dibatasi oleh instansi rumah sakit, maka kemungkinan mengakibatkan *job satisfaction* dan meningkatkan *turnover intentions*. Didukung penelitian De Gieter *et al.* (2001) yang menyatakan bahwa kelompok perawat berusia muda dengan masa kerja lebih pendek menunjukkan *turnover* lebih tinggi dan *job satisfaction* lebih rendah serta kurang berkomitmen dengan instansi rumah sakit tempatnya bekerja.

Pengaruh *Perceived Ease of Movement* terhadap *Turnover Intentions* perawat.

Perceived ease of movement adalah mengenai persepsi individu mengenai daya tarik dan tersedianya pekerjaan alternatif, juga kemampuan yang dirasakan individu untuk berpindah pada pekerjaan lain dan mobilitas individu. *Job satisfaction* muncul dengan pengaruh negatif yang besar ketika terdapat banyak pekerjaan yang ditawarkan. Dengan demikian perawat dengan tingkat *job satisfaction* rendah dan merasakan adanya pekerjaan alternatif yang menarik serta adanya keyakinan kemudahan untuk mendapatkannya, akan mempunyai *turnover intentions* tinggi. Keyakinan tersebut berdasarkan pada *individual movement capital* yang dimiliki perawat. *Individual movement capital* berdasarkan pada tingkat pendidikan, tingkat ketrampilan dan kompetensi, serta pengalaman kerja yang dimiliki perawat. Semakin tinggi nilai *individual movement capital* seorang perawat maka semakin mempunyai nilai jual. Sehingga semakin mudah mendapatkan pekerjaan diluar institusi rumah sakit tempatnya bekerja. Tetapi jika seorang perawat dengan *job satisfaction* rendah, sehingga mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasinya, tetapi merasakan bahwa tidak tersedia pekerjaan alternatif yang menarik serta *individual movement capital* yang rendah. Pada akhirnya akan memutuskan untuk tetap tinggal dan meneruskan partisipasinya dalam organisasi.

Keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaannya bukan hanya fungsi dari kemampuan perawat untuk berpindah kerja (*ability to move*) tetapi juga dikarenakan adanya keinginan untuk berpindah (*desire to move*). Keinginan berpindah didorong oleh rendahnya *job satisfaction* perawat. Demikian juga sebaliknya, semakin tinggi tingkat *job satisfaction* perawat maka semakin rendah keinginannya untuk meninggalkan rumah sakit tempatnya bekerja. Dikaitkan dengan keseimbangan antara *inducement* dan *contribution*. Perawat yang merasakan *inducement* dari organisasi lebih besar dari pada kontribusi yang mereka berikan akan merasakan *job satisfaction* tinggi. Keinginan yang dirasakan untuk meninggalkan pekerjaan rendah. *Inducement* yang dipertimbangkan perawat dari organisasi bukan hanya gaji, akan tetapi juga kepuasan terhadap organisasi, serta identifikasi dengan anggota organisasi lainnya.

Hasil penilaian rata-rata perawat terhadap variabel *perceived ease of movement* adalah sebesar 3,243, menunjukkan bahwa perawat merasakan keraguan akan adanya *job alternative* yang menarik dan tersedia bagi mereka. Perawat kemungkinan juga meragukan kemampuan yang dirasakan untuk berpindah pada pekerjaan lain. Sedangkan penilaian rata-rata perawat menunjukkan rasa ragu-ragu terhadap kepuasan pada indikator-indikator *job satisfaction* perawat. Hal tersebut kemungkinan menunjukkan perawat memiliki tingkat *job satisfaction* sedang, yang memungkinkan mereka memiliki tingkat *turnover intentions* tinggi. Akan tetapi, deskripsi dari indikator *turnover intentions* menunjukkan angka 2,303, dimana mereka rata-rata hampir tidak

pernah mempunyai keinginan untuk berhenti kerja dan mencari informasi lowongan pekerjaan, hampir tidak pernah tidak semangat bekerja, hampir tidak pernah mencari peningkatan karier diluar institusinya, hampir tidak pernah berbeda visi mengenai bekerja sebagai perawat, ataupun berpikir berhenti kerja ketika ada kesempatan bekerja diluar institusinya saat ini.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan perawat dengan tingkat *job satisfaction* sedang, dipengaruhi oleh *perceived ease of movement* rendah menghasilkan *turnover intentions* perawat juga rendah. *Perceived ease of movement* yang rendah kemungkinan disebabkan pada saat penelitian tidak ada penawaran pekerjaan yang dirasakan menarik bagi perawat, misalnya penawaran lowongan pekerjaan CPNS perawat. Perawat kemungkinan baru merasakan keinginan untuk berpindah kerja ketika sudah ada penawaran *job alternative* terlebih dahulu. Kemungkinan lain dikarenakan adanya peraturan dari dalam rumah sakit yang melarang perawat untuk keluar dan bekerja pada institusi lain, serta adanya ketentuan pembayaran kompensasi finansial dengan jumlah tertentu bagi perawat yang ingin bekerja pada rumah sakit lain.

Sesuai dengan pendapat March dan Simon (1993;70) bahwa seseorang pegawai yang memiliki *job satisfaction* rendah diperkirakan akan mencari *alternative of action*. Perawat dengan *job satisfaction* rendah akan mencari alternatif pekerjaan yang terbuka baginya. Disamping itu, terdapat beberapa kondisi yang membangkitkan keraguan pegawai untuk mencari alternative pekerjaan. Kondisi-kondisi tersebut adalah sebagai berikut: keadaan dimana seseorang dapat meninggalkan organisasinya, kondisi dimana seseorang dapat menyesuaikan diri dengan keadaan norma produksi dalam organisasi; dan keadaan dimana seseorang dapat mencari kesempatan mendapatkan *job satisfaction* tinggi tanpa harus berproduksi tinggi.

Kondisi dimana seseorang dapat meninggalkan organisasi terlihat dalam indikator *ability to leave organization*, kemudahan berpindah tanpa adanya tekanan sosial dari lingkungan kerja dan tanpa mendapatkan masalah atau kerugian dari tempat kerja yang menghalangi perawat untuk berpindah kerja. menurut March dan Simon (1993;78) tekanan sub-group dan extraorganizational group sering dianggap memengaruhi *productivity decision*. Pegawai menerima pengaruh fisik dan emosional lebih besar dari kelompok daripada dari figur otoritas dalam organisasi. Konsekuensinya, aksi pegawai lebih dikendalikan oleh kelompoknya dalam organisasi atau kelompok dari luar organisasi. Persepsi perawat akan konsekuensi dari pekerjaan alternatif merupakan bagian dari fungsi kekuatan tekanan sub-group dan arah tekanan tersebut.

Faktor yang berkaitan dengan kekuatan tekanan pada seseorang adalah mekanisme identifikasi. Semakin kuat identifikasi seseorang perawat dengan kelompoknya maka semakin besar tekanan kelompok tersebut pada perawat. Faktor kedua, meskipun tidak terdapat identifikasi positif dengan kelompoknya, kekuatan tekanan kelompok meningkat sebagaimana peningkatan keseragaman pendapat kelompok. Semakin tinggi kesamaan dengan dengan pendapat kelompok maka akan menurunkan kemungkinan seseorang mendapatkan permasalahan dari kelompoknya. Kekuatan dari tekanan kelompok meningkat sebagaimana peningkatan kisanan kontrol kelompok terhadap lingkungannya. Kelompok yang mengendalikan sebagian besar lingkungan seseorang dapat meningkatkan tekanan pada orang tersebut daripada kelompok lain dengan pengendalian yang lebih rendah.

Komunikasi diantara anggota kelompok cenderung menghasilkan opini bersama. Semakin tinggi interaksi dalam kelompok, maka semakin besar keseragaman opini atau pendapat dalam kelompok. Keefektifan komunikasi dalam kelompok juga merupakan fungsi sejauhmana seseorang anggota kelompok merasa perlu untuk tinggal dalam kelompoknya. Sehingga identifikasi seseorang dengan kelompoknya memengaruhi tujuan perawat yang diidentifikasi dengan tujuan kelompoknya. Hal tersebut memberikan kekuatan tekanan kelompok pada seorang

perawat. Adanya sekelompok perawat berjumlah sebelas orang perawat pada RSIM. Sumberrejo yang keluar bersamaan untuk mengikuti CPNS perawat kemungkinan berkaitan dengan paparan diatas. Alasan utama keluar dari pekerjaan adalah kurangnya kesejahteraan yang pada akhirnya menurunkan *job satisfaction* perawat. Tetapi kemungkinan adanya tekanan kelompok dan keseragaman opini untuk meninggalkan RSIM. Sumberrejo bersama-sama membangkitkan keinginan para perawat tersebut untuk mencari alternatif pekerjaan. Apabila opini bersama yang diyakini kelompok untuk tetap tinggal, maka kemungkinan tekanan kelompok untuk tetap tinggal akan menurunkan keinginan perawat akan kemudahan untuk meninggalkan organisasi.

Adanya peraturan dari rumah sakit mengenai ketentuan bagi karyawan yang berpindah kerja pada instansi lain kemungkinan juga menurunkan anggapan perawat akan kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan alternatif. Dimana ketentuan tersebut membuat kemampuan seorang perawat untuk meninggalkan organisasinya menjadi tertahan, menurunkan *ability to move* dari perawat dan hasilnya *voluntary turnover* rendah. Akan tetapi hal tersebut bisa mengakibatkan meningkatnya tingkat absensi pada perawat dengan tingkat *perceived ease of movement* tinggi, apabila terdapat kelangkaan tenaga kerja perawat. Hal tersebut dikarenakan kemungkinan mendapatkan pekerjaan diluar rumah sakit tempatnya bekerja tinggi, sehingga dengan tingkat absensi yang tinggi dan kemungkinan perawat mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak membuat mereka risau. Tetapi pada perawat dengan tingkat *perceived ease of movement* rendah, tekanan untuk menjaga catatan kehadiran yang bagus akan menjadi tinggi. Kurangnya pekerjaan alternatif yang menarik akan meningkatkan hilangnya pekerjaan. Sehingga *perceived ease of movement* berhubungan dengan *excused absenteeism*, berhubungan dengan konsekuensi dari jenis ketidakhadiran. Adanya pemberian sanksi dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menghalangi perawat untuk melakukan *unexcused absenteeism*.

Adanya penerimaan CPNS Perawat dirasakan sebagai alternatif pekerjaan oleh perawat. Walaupun kemungkinan penawaran tersebut bukan satu-satunya *external alternative* yang ada. Tentunya alternatif yang menurut para perawat lebih menarik daripada institusi tempatnya bekerja. Semakin banyak jumlah organisasi alternatif yang *visible* bagi perawat, maka semakin besar *perceived ease of movement* yang dirasakan oleh perawat. Menurut Ou (2004), *individual movement capital* juga membutuhkan tawaran pekerjaan alternatif dari organisasi lain terlebih dahulu dan kemudian mengembangkan niat untuk memisahkan diri dari tempatnya bekerja. Kemungkinan dengan adanya penawaran CPNS Perawat atau penawaran alternatif pekerjaan lain yang dianggap sebagai penawaran menarik dan akan menimbulkan *turnover intention*. Hal tersebut kemungkinan yang menyebabkan tingkat *turnover* tinggi pada rumah sakit yang berada pada kota besar dimana banyak penawaran pekerjaan alternatif. Alternatif pekerjaan yang menarik bagi para perawat lebih banyak tersedia di kota-kota besar. Dimana lebih banyak rumah sakit pemerintah dan swasta yang dianggap *visible* oleh perawat. Institusi rumah sakit yang dianggap *visible* oleh perawat adalah rumah sakit yang bergengsi (*prestige of organization*), besar, dengan pekerjaan dan orang di dalamnya dengan status tinggi. Juga semakin cepat pertumbuhan suatu institusi akan membuatnya semakin *visible*. Proses pengamatan oleh perawat pada visibilitas suatu institusi dibatasi oleh geografi. Sehingga perawat hanya mampu mengamati adanya pekerjaan alternatif yang ada disekitarnya. Hal tersebut terlihat pada rumah sakit tempat penelitian, dimana perawat yang keluar dari pekerjaan selain pindah pada RSUD. Sosodoro Jati Kusumo Bojonegoro juga berpindah menjadi tenaga BLUD pada RSUD. dr. R. Koesma Tuban. Dimana letak geografi Kabupaten Bojonegoro berdekatan dengan Kabupaten Tuban. Demikian halnya dengan rumah sakit disekitar Surabaya juga mempunyai kemungkinan yang sama. Dimana

penawaran alternatif pekerjaan yang ada di Surabaya akan menarik minat para perawat di wilayah terdekat, yaitu Sidoarjo dan Gresik.

Pengamatan pada institusi yang dianggap *visible* juga tergantung pada *contact person* atau kenalan yang dimilikinya, karena informasi mengenai pekerjaan alternatif seringnya berasal dari pertukaran informasi antar individu. Semakin beragam kenalan yang dimiliki maka semakin banyak informasi mengenai organisasi yang *visible* dan pekerjaan alternatif yang ada. Dikaitkan dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI No.56 tahun 2014, paragraf 5 dimana rumah sakit kelas D hanya bisa didirikan dan diselenggarakan didaerah tertinggal, perbatasan, atau kepulauan. Sedangkan kemungkinan para perawat tinggal diwilayah perkotaan. Hal tersebut menciptakan aktivitas pulang-pergi perawat dari tempat tinggalnya ditengah kota ketempat kerja pada rumah sakit dipinggiran kota. Dalam perjalanan kemungkinan bertemu dan berkenalan dengan berbagai orang dan dalam aktivitas tersebut kemungkinan juga menambah informasi mengenai tersedianya lapangan kerja alternatif.

Selain itu tingkat perekonomian secara umum juga memengaruhi tingkat *perceived ease of movement* perawat. Pada situasi perekonomian yang baik yang ditandai dengan tingkat pengangguran rendah dan banyaknya pekerjaan yang ditawarkan, maka perawat dengan tingkat *job satisfaction* rendah akan berhenti bekerja. Demikian juga sebaliknya. Adanya pekerjaan alternatif memberikan pembebasan bagi perawat dari situasi kerja yang tidak menyenangkan.

Perpindahan perawat juga dihubungkan dengan keinginan untuk meningkatkan karier. Perawat yang peka pada peningkatan karier mempunyai kepekaan pada *external labour market*. Mereka merasakan banyaknya kesempatan dari luar institusi tempatnya bekerja dan dibawah kondisi dimana dirasakan hal tersebut tidak bisa dipenuhi oleh organisasinya, mereka mungkin berencana mencari pekerjaan diluar. Karenanya perpindahan kerja dalam organisasi (*intraorganizational transfer*) kemungkinan dapat menurunkan *turnover intentions*. Sedangkan perawat yang melihat masa depannya ada dalam institusi rumah sakit tempatnya bekerja mungkin tidak begitu sensitip dengan kemungkinan adanya pekerjaan alternatif diluar tempatnya bekerja. Adanya penawaran pekerjaan alternatif kemungkinan tidak meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan tempatnya kerjanya.

Hasil penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian Gerhart (1990) dimana menunjukkan bahwa interaksi antara *perceived ease of movement* dan *job satisfaction* secara statistik signifikan. Perbedaannya fokus penelitian Gerhart (1990) fokus pada *intention to stay*, dimana interaksi alami *intention to stay* dan *job satisfaction* mempunyai nilai besar ketika *perceived ease of movement* tinggi. Interaksi tersebut konsisten dengan ide dari penelitian ini bahwa *job satisfaction* rendah menghasilkan tingkat *turnover intentions* tinggi ketika *perceived ease of movement* perawat tinggi.

Job satisfaction memiliki hubungan negatif dengan *turnover intentions* perawat, dengan tingkat hubungan sangat rendah. Perawat dengan *job satisfaction* rendah akan meningkatkan *turnover intentions* perawat. *Perceived ease of movement* memiliki hubungan positif dengan *turnover intentions* perawat, dengan tingkat hubungan sedang. Semakin tinggi tingkat *perceived ease of movement* maka *turnover intentions* perawat akan semakin besar.

Penambahan dan pengurangan jumlah perawat setelah penelitian ini dilaksanakan akan mengubah jumlah populasi penelitian yang memungkinkan akan memengaruhi hasil penelitian, hal tersebut menjadi keterbatasan dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasi pada jumlah populasi perawat yang baru.

Peran *job satisfaction* perawat akan memengaruhi keputusan untuk menetap atau meninggalkan institusi tempat mereka bekerja. Peningkatan *job satisfaction* perawat dapat dilakukan dengan memperbaiki lingkungan kerja yang langsung berkaitan dengan pekerjaan

perawat, semisal dengan penambahan jumlah peralatan medis yang menunjang pekerjaan perawat. Pengaturan jadwal shift kerja dan pengaturan rotasi antar bangsal yang jelas dan adil, jam kerja yang wajar. Manajemen rumah sakit mempertimbangkan peningkatan gaji, bonus dan gaji lembur perawat. Perbaiki sistem penilaian kinerja dan prosedur untuk banding hasil penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Raddaha, A. H., Alasad, J., Albikawi, Z. F., Batarseh, K. S., Realat, E. A., Saleh, A. A., & Froelicher, E. S. (2012). Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit. *Leadership in Health Services, 25*(3), 216–231. <https://doi.org/10.1108/17511871211247651>
- Anderson, J., C., & Milkovich, G., T., (1980). Propensity to Leave: A preliminary examination of march and simon's model. *Industrial relations* vol. 35 (2). DOI: 10.7202/029063ar
- BPPSDM Kesehatan (2013). *Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Kesehatan Dalam Persiapan Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)*.
- Chawla, D., & Sondhi, N. (2011). Assessing the role of organizational and personal factors in predicting turn-over intentions: A case of school teachers and BPO employees. *Decision, 38*(2), 5–33. Retrieved from http://search.proquest.com/docview/901936752?accountid=10297%5Cnhttp://sfx.cranfield.ac.uk/cranfield?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ:abiglobal&title=Assessing+the+role+of+organizational+and+persona
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 253–263. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.008>
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies, 48*(12), 1562–1569. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>
- Gardulf, A., Söderström, I. L., Orton, M. L., Eriksson, L. E., Arnetz, B., & Nordström, G. (2005). Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? *Journal of Nursing Management, 13*(4), 329–337. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00537.x>
- Gerhart, Barry (1990). Voluntary turnover and Alternative Job Opportunities. *Journal of Applied Psychology, vol.75, No.5, 467-476*.
- Heijden, B., I.,J.,M., Dam, K., dan Hasselhorn, H., M. (2009). Intention to Leave Nursing; The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career development international* vol.14, No.7, pp.616-636. Emerald Group Publishing 1362-0436. DOI:10.1108/13620430911005681.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology, 137*(6), 677–689. <https://doi.org/10.1080/00224549709595491>
- Kankaanranta, T., dan Rissanen, P. (2008). Nurses's Intentions To Leave Nursing In Finland. *Eur J. Health Econ* 9:333-342. DOI:10.10007/s10198-007-0080-3.
- Koslowsky, M., Weisberg, J., Yaniv, E., & Zaitman-Speiser, I. (2012). Ease of movement and sector affiliation as moderators of the organizational and career commitment. *International Journal of Manpower, 33*(7), 822–839. <https://doi.org/10.1108/01437721211268348>

- Larson, Erik. W., & Fukami, Cynthia., V. (1985). Employee Absenteeism: The Role of Ease of Movement. *Academy of Management Journal* vol.28, No.2, 464-471.
- Lu, H., While, A. E., & Louise Barribal, K. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- March, James., & Simon, Herbert. (1958). *Organization, Second edition*. Cambridge, Massachusetts USA, Blackwell Publishers.
- Ou, W.-M. (2004). Movement Capital : Does Intention to Leave Come Before Alternative Job Offers ? *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 9(1), 162–170.
- Osuji, J., Uzoka, F.-M., Aladi, F., & El-Hussein, M. (2014). Understanding the Factors That Determine Registered Nurses' Turnover Intentions. *An International Journal*, 28(2). <https://doi.org/10.1891/1541-6577.28.2.140>
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677–701. [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(01\)00092-3](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(01)00092-3)
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621–638. <https://doi.org/10.2307/3069407>
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497–509. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
- Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 867–878. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(02\)00027-5](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(02)00027-5)
- Van Dam, K. (2008). Time frames for leaving. *Career Development International*, 13(6), 560–571. <https://doi.org/10.1108/13620430810901697>
- Yucel, Ilhami (2012). Examining the relationship among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: an empirical study. *International journal of business and management*, 7 (20). <http://dx.doi.org.10.5539/ijbm.v7n20p44>