

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
PADA HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
*INTENTION TO QUIT***

**Ni Nyoman Srinadi¹
Wayan Gede Supartha^{2*}**

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
Email : srinadikm@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap *intention to quit* dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit*. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis yang bertugas di Puskesmas Kabupaten Karangasem. Pada penelitian ini semua anggota populasi merupakan responden. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner dan analisis yang digunakan adalah PLS (*Partial Least Square*). Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan *intention to quit*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Cara untuk menurunkan *intention to quit* adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Intention to quit* yang menurun diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang dapat diberikan oleh tenaga medis. Penerapannya dapat dilakukan dengan perlakuan yang adil dari seorang kepala Puskesmas terhadap para tenaga medis, kesempatan yang sama dalam hal promosi karier dan pembagian jasa pelayanan yang adil.

Kata kunci : *intention to quit*, kepuasan kerja dan motivasi kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation on job satisfaction, motivation influence on intention to quit and influence job satisfaction with the intention to quit. Respondents in this study were all medical staff who served in Karangasem district health centers. In this study, all of population members are samples. Instruments research using questionnaires and analysis is PLS (*Partial Least Square*). The variables used are the work motivation, job satisfaction and intention to quit. The results of this study indicate that work motivation variable has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation variable has a negative and significant effect on intention to quit. Job satisfaction variable has a negative and significant effect on intention to quit. To reduce the intention to quit is to increase motivation and job satisfaction. Intention to quit the decline is expected to improve the quality of care that can be given by medical staff. Its application can be done with a fair treatment from a health center head against medical staff, equal opportunities in terms of career promotion and fair distribution of services.

Keywords: intention to quit, job satisfaction and work motivation

* Email : yandepartha@gmail.com

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan kunci utama keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Berdasarkan Kepmenkes no.81/Menkes/SK/I/2004, sasaran strategis pada tahun 2025 adalah dokter umum 112 dan dokter gigi 11 per 100.000 penduduk. Rata-rata rasio dokter di Indonesia adalah 36 dokter per 100.000 penduduk. Sedangkan Karangasem memiliki rasio dokter umum 19.92 dan dokter gigi per 100.000 penduduk adalah 4,79. (Dinas Kesehatan Provinsi Bali 2010).

Sebuah organisasi yang berbasis pada pelayanan *hospitality*, sumber daya manusia memegang peranan penting. Simamora (2006) mengungkapkan sumber daya manusia adalah faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif. *Turnover* lebih banyak berdampak merugikan bagi organisasi tersebut. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa *turnover* pegawai adalah sebagai rasio jumlah anggota yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu dibagi rerata jumlah pegawai di organisasi dalam periode itu. Dinas Kesehatan Karangasem juga tidak lepas dari masalah *turnover* pegawai. Wawancara terhadap tenaga medis terlihat bahwa 25% tenaga medis yang diwawancarai tidak berniat pindah sedangkan 75% tenaga medis lainnya berniat untuk pindah tapi belum terlaksana dengan alasan-alasan belum dapat pengganti, belum dapat kepastian dari kabupaten tujuan dan masa kerja yang belum mencukupi. Tenaga medis yang sudah keluar dari Kabupaten Karangasem menyatakan bahwa mereka keluar dengan alasan telah lama mengabdikan di Karangasem, untuk mengurus orang tua, ikut suami dan

memang berniat untuk tidak menghabiskan karirnya di Karangasem.

Turnover pada umumnya didahului *intention to quit*. *Intention to quit* didefinisikan oleh Glissmeyer *et al.* (2007) sebagai keinginan keluar dari pegawai secara *volunteer* dari pekerjaannya. Keinginan untuk keluar ini merupakan hal yang penting dalam menjelaskan suatu tindakan nyata keluar dari pekerjaan dari seorang pegawai (Chen, 2005). Nadiri dan Tanova (2010) menyatakan sebagai suatu kemungkinan dimasa yang akan datang, seorang pegawai akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. *Intention to quit* punya pengaruh yang kuat terhadap *turnover* perawat sehingga dapat menurunkan kualitas layanan dan meningkatkan biaya perawatan pasien (Tzeng, 2002).

Menurut Mobley *et al.* dalam Chen (2005) Moore (2001), Tzeng (2002) *turnover* dipengaruhi oleh *job satisfaction* yang dimediasi oleh *intention to quit*, umur tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah dari pegawai tapi jenis kelamin dan status perkawinan mempengaruhi keinginan untuk berpindah. *Intention to quit* dikatakan sebagai salah satu predictor dari *turnover* khususnya pada perawat (Wagner, 2007; Hayes *et al.*, 2006).

Motivasi kerja diprediksi sebagai salah satu kontributor utama terjadinya *intention to quit* (Tzeng, 2002). Qureshi (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang penting yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja, mengurangi stress dan mengurangi *intention to quit*.

Kualitas layanan merupakan modal utama lembaga jasa pelayanan seperti puskesmas yang ditentukan oleh tenaga medisnya. Bila terjadi perpindahan akan

menyisakan beban dan waktu kerja yang berlebih pada rekan kerja yang ditinggalkan sehingga akan terjadi penurunan kualitas layanan (Martin, 2011).Survey awal terhadap masyarakat pengguna jasa puskesmas menunjukkan dokter yang sering tidak ada merupakan keluhan mereka disamping peralatan dan obat-obatan kurang , pelayanan lambat dan lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut maka sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan motivasi kerja dan *intention to quit* pada tenaga medis di puskesmas Kabupaten Karangasem.

Tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 2) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *intention to quit*. 3) untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit*.

Intention to quit memediasi *turnover* pada karyawan. Kurniasari (2004), Kitcapi *et al.*(2005) menyatakan bahwa *intention to quit* adalah kecenderungan pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri. Martin (2011) berpendapat bahwa suatu proses psikologis yang diikuti oleh individu saat pegawai mempertimbangkan pekerjaan alternatif dimana pada saat itu terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sekarang. Glissmeyer *et al.* (2007) menyatakan bahwa *intention to quit* merupakan faktor mediasi antara keinginan keluar dan berhentinya pegawai dari pekerjaannya itu. Menurut Williams (2003), *intention to quit* merupakan pemikiran internal dari seorang pegawai untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan. Ali *et al.*(2010)

mendefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk keluar dari organisasinya. Utami *et al.* (2006) menyatakan bahwa keinginan berpindah adalah keinginan pegawai untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Aziz *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa *intention to quit* adalah keputusan individu tentang keanggotaannya dalam suatu organisasi. Hersusdadikawati (2005) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah mengacu pada hasil penilaian individu mengenai kelanjutan hubungan dengan tempat kerjanya tapi belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Faktor-faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah/*intention to quit* adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, *job insecurity* dan *job stress* (Wijaya, 2010; Mellor *et al.*, 2004; Moore, 2002; Arnold *et al.*, 2010; Shields & Ward (2001) dan Tzeng (2002) menulis bahwa ketidakpuasan kerja adalah faktor yang paling utama yang mempengaruhi *intention to quit* pada perawat. Faktor faktor lain yang mempengaruhi adalah gaji yang rendah dan balas jasa, jadwal kerja yang tidak fleksibel (Coomber & Barriball, 2007; Hayes *et al.*, 2006). Prospek peningkatan karir (Tzeng, 2002; Rambur *et al.*, 2003) berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. Kepemimpinan yang jelek, *job stress*, kewajiban keluarga dan pensiun dini berpengaruh positif terhadap *intention to quit* (Rambur *et al.*, 2003). Rendahnya motivasi kerja, kelelahan emosi dan *burn out* juga merupakan predictor dari *intention to quit* (Tzeng, 2002). Kondisi pasar tenaga kerja, panjangnya masa kerja dalam suatu organisasi dan kesempatan kerja alternatif (Andini, 2006). Triaryati (2003) menyebutkan bahwa masalah keluarga secara

langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung mempengaruhi keinginan berpindah seseorang.

Kepuasan kerja akan berpengaruh pada keinginan berpindah pada diri seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yakni selisih antara yang diterima seorang pegawai dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima (Robbins, 2008). Handoko (1993) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi pekerjaannya. M. As'ad (2004) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Church (1995) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh pegawai. Mc Nesse Smith (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Jurges (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah hasil yang penting dalam aktivitas pasar tenaga kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan kesesuaian yang dirasakan pegawai antara penghargaan yang diterima dan espektasi yang telah diberikan, perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja (Andini, 2006). Kepuasan kerja berhubungan dengan hubungan kerja dan hasil-hasil umum seperti kinerja pekerjaan, komitmen organisasi, keleluasaan

beraktivitas (Hulin dan Judge, 2003; Johns. 2001: Judge *et al.*, 2001; War dalam Cohrs *et al.*, 2006). Kepuasan kerja disebabkan oleh karakteristik dari suatu pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang lebih baik menjadikan kepuasan kerja yang lebih baik (Cohrs *et al.*,2006).

M. As'ad (2004) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) Kesempatan untuk maju. (2) Keamanan kerja. (3) Gaji. (4) Manajemen kerja. (5) Kondisi kerja. (6) Supervisi. (7) Komunikasi. (8) Aspek sosial dalam pekerjaan. (9) Fasilitas. Macdonald *et al.*, (1997) mengelompokkannya menjadi : (1) Faktor psikologis. (2) Faktor fisik. (3) Faktor finansial. (4) Faktor sosial.

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi, kurang aktif dalam serikat kerja dan menunjukkan prestasi yang baik.

Wexley dan Yulk (M.As'ad, 2004) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja yakni 1) *discrepancy* teori. Kepuasan diukur dengan menghitung selisih apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dirasakan. *Discrepancy* ada 2 yaitu *discrepancy* positif dan *discrepancy* negative. 2) *Equity theory*. Kepuasan kerja terjadi bila ada keadilan. Keadilan ini adalah dengan membandingkan dengan dirinya dengan orang lain.*Two Factor Theory* dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Robbins. 2008), kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

Robbins dan Judge (2008:222) menyebutkan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Samsudin (2005) menyatakan motivasi adalah sebuah proses mendorong dari luar (*driving force*). Hasibuan (2005) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak Mangkunegara (2005) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan

Dalam Robbins (2008) dikemukakan teori dua faktor dari Frederick Herzberg yaitu faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene meliputi kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, kebijakan, supervisi teknis, dan hubungan interpersonal antar teman, sejawat dan atasan. Faktor motivator meliputi prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, dan kepuasan kerja itu sendiri. Disebutkan pula bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat aspek-aspek : mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran.

Hasil penelitian Sulistiyani dan Rosidah (2003) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan pada tujuan. Menurut Tella (2007) motivasi kerja merupakan predictor dari kepuasan kerja. Ahmed *et al.* (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja akan mengarahkan karyawan menuju pada kepuasan kerjanya. Locke dan Latham (2004) mengevaluasi keefektifan dari

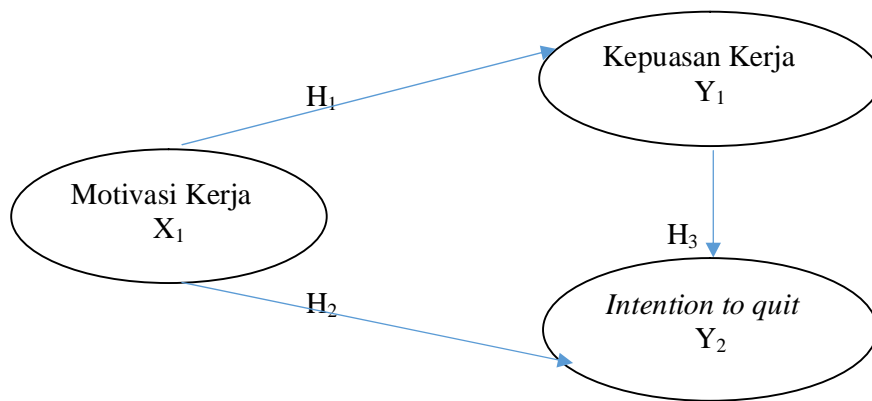
motivasi kerja yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tercapai kepuasan kerja. Hipotesis penelitian dari hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dirumuskan sebagai berikut, H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Robinson *et al.*,(2005) menyatakan bahwa keinginan berpindah timbul karena karyawan tidakmendapatkan seperti apa yang mereka harapkan dalam pekerjaan. Keadaan itu dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Motivasi di tempat kerja secara luas dipercaya menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi serta menjadi predictor penting terhadap niat untuk meninggalkan tempat kerja (Herpen *et al.*,2002). Hal tersebut didukung pula oleh penelitian yang dilakukanoleh Zurn *et al.*(2005)yang menyatakan bahwa motivasi yang rendah akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah.Sumarto (2009) menyatakan bahwa keputusan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi ditentukan oleh motivasi kerja mereka. Sajjad *et al.* (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan secara tidak langsung mempengaruhi *intention to quit* melalui kepuasan kerja sebagai faktor intervening. Suhasini *et al.*(2014) menemukan korelasi antara motivasi kerja dan *intention to quit* melalui aspirasi manajemen. Hipotesis penelitian dari hubungan motivasi kerja terhadap *intention to quit* dirumuskan seperti berikut : H2 : Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*.

Dwipasari (2006) menjelaskan bahwa keinginan untuk keluar atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.Chang *et al.*(2006), Tzeng (2002) menemukan adanya hubungan kausal yangsignifikan

antara niat keluar dan kepuasan kerja. Lambert *et al.*(2001), Cranny dalam Samad (2006), William dalam Chiu *et at.*(2005), Coomber *et al.* (2007)menyatakan bahwa ketidakpuasan perawat di rumah sakit yang disebabkan oleh faktor stress dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi *intention to quit*.*Job satisfaction* merupakan komponen yang penting untuk terjadinya *intention to quit* sebab secara empiris berhubungan dengan *voluntary turnover* (Martin *et al.*, 2008). *Job satisfaction* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *intention to quit* (Mei Teh, 2013).

Hipotesis penelitian dalam hubungan kepuasan kerja dan *intention to quit* adalah H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap *Intention To Quit*



Gambar 1.
Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Responden penelitian adalah tenaga medis yang bertugas di Puskesmas Kabupaten Karangasem, sejumlah 62 orang. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan tenaga medis yang masih bertugas dan mereka yang telah

pindah serta wawancara dengan pasien yang menggunakan jasa puskesmas. Data sekunder meliputi jumlah dan jenis tenaga kesehatan yang bertugas di puskesmas dan distribusi tenaga medis yang bertugas di puskesmas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden meliputi 58,2% laki-laki, 41,8% perempuan. Status kepegawaian adalah 85,5 % merupakan tenaga PNS dan 14,5 % merupakan tenaga kontrak. Umur responden rata-rata adalah 38,49 tahun. Berdasarkan pengalaman kerja, rata-rata adalah 9,036 tahun.

Untuk mendeskripsikan penilaian rata-rata responden mengenai, hasil jawaban responden disesuaikan dengan desain skala pengukuran yang telah ditetapkan kemudian diformulasikan ke dalam beberapa interval kelas dengan menggunakan teori 3 box dari Ferdinand Agusti (Sugiyono, 2012)

Variabel motivasi kerja dinilai sangat baik oleh responden secara keseluruhan. Dari 5 indikator, hanya 2 indikator yang dinilai cukup oleh responden yakni indikator gaji yang adil dan kompetitif dan indikator penghargaan atas kinerja. Indikator gaji yang adil dan kompetitif mempunyai nilai yang paling rendah yakni 3,53. Indikator perlakuan yang adil oleh atasan mempunyai nilai yang paling tinggi yakni 3,96. *Convergent validity* menggunakan batas minimal *loading factor* sebesar 0,5. Kelima indikator dari variabel motivasi kerja memiliki nilai *outer loadings* lebih dari 0,5. Perlakuan yang adil dari atasan merupakan ukuran terkuat dari variabel motivasi kerja karena memiliki nilai *outer loadings* yang paling besar (0,869). Dengan demikian kelima indikator ini merupakan indikator yang valid untuk mengukur variabel motivasi kerja .

Variabel kepuasan kerja dinilai sangat baik oleh responden secara keseluruhan. Hanya 2 indikator yang dinilai cukup oleh responden yaitu indikator puas terhadap gaji dan indikator kesempatan promosi karier. Indikator puas terhadap gaji mempunyai nilai rata-rata yang paling rendah yakni 3,36 dan indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai rata-rata yang paling tinggi yakni 3,99. Kelima indikatornya memiliki *outer loadings* di atas 0,50. Indikator kepuasan terhadap supervisi memiliki nilai *outer loadings* yang paling tinggi (0,880). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kelima indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur kepuasan kerja.

Variabel *intention to quit* dinilai cukup oleh responden secara keseluruhan. Indikator *think of quitting* mempunyai nilai yang paling kecil yakni 2,91 dan indikator *perceived chance of leaving* memiliki nilai yang paling tinggi yakni 3,54. Nilai *outer loadings* dari ketiga indikator memperlihatkan hasil di atas 0,5 maka hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut merupakan indikator yang kuat untuk *intention to quit*. Indikator *conviction decision to quit* memberikan nilai *outer loadings* yang paling tinggi (0,919).

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator (faktor) dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Dari hasil pengolahan data menunjukkan ketiga variabel memiliki nilai AVE di atas 0.50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antarsatu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

Reliabilitas suatu konstruk dapat dinilai dari *composite reliability* yang berfungsi untuk mengukur *internal consistency* yang nilainya harus diatas 0,60 dan membandingkan akar AVE dengan korelasi antar konstruk dengan nilai harus diatas 0,50. Dari hasil pengolahan data menunjukkan *composite reliability* dari semua konstruk yaitu diatas 0,60 maka sudah memenuhi kriteria reliabel.

Hasil pengujian *inner model* dapat melihat hubungan antar konstruk dengan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian Nilai *R-square* variabel *Intention to quit* sebesar 0,310 dapat diinterpretasikan bahwa 31,0% variabilitas konstruk *Intention to quit* dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan kepuasan, sedangkan 69,0% variabel *Intention to quit* dijelaskan oleh variabel di luar model. Demikian juga dengan variabel kepuasan, 28,7% variabilitasnya dijelaskan oleh Motivasi kerjasedangkan 71,3% variabel kepuasan dijelaskan oleh variabel diluar model.

Goodness of fit model diukur dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Q^2 adalah sebesar 0,51.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,536 dengan nilai t-statistik sebesar 5,087. Hal itu berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,229 dengan nilai t-

statistik sebesar 2,036. Hal itu berarti motivasi kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan koefisien jalur pengaruh sebesar -0,400 dengan nilai t-statistik sebesar 3,236. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja tenaga medis terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis diterima dan terbukti bahwa motivasi kerja tenaga medis berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja mereka. Semakin meningkat motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis. Motivasi kerja yang meningkat dapat dilihat dari adanya rasa aman dalam bekerja. Aman karena adanya jaminan asuransi dan aman atas jaminan pekerjaan untuk masa tua. Adanya gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan adanya jasa pelayanan yang didistribusikan secara adil, berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja tenaga medis. Perasaan senang yang timbul karena berada di lingkungan kerja yang menyenangkan juga akan meningkatkan motivasi kerja. Perlakuan dari atasan yang memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan berupa promosi jabatan, perlakuan yang adil dan wajar serta kesempatan untuk maju akan menambah motivasi kerja tenaga medis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003), Ahmed *et al.* (2010), Murti, H dan Veronika

Agustini S (2013), Kurnia A.M (2013) Ayub, N; Shaguta R. (2011), Roos dan Van Eden (2010), Tella (2007), Koesmono (2005), Saleem *et al.* (2010) yang menyatakan dan telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Intention to Quit. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja tenaga medis terhadap *intention to quit*. Hasil ini menunjukkan hipotesis diterima dan terbukti bahwa motivasi kerja tenaga medis berpengaruh negatif dan signifikan pada *intention to quit* mereka. Peningkatan motivasi kerja akan menurunkan keinginan untuk pindah tempat kerja ke luar Kabupaten Karangasem pada tenaga medis. Ini menunjukkan hubungan variabel motivasi kerja dan *intention to quit* adalah negatif atau berbanding terbalik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan bukti empiris pada penelitian dari Zurn *et al.* (2005), Tzeng (2002), Haryani (2013), Qureshi (2013), Tummars *et al.* (2013), Sajjad *et al.* (2013), Suhasini & Naresh (2014), Bonenberger *et al.* (2014), Toga *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang meningkat akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja bahkan keluar dari pekerjaan yang sekarang.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja tenaga medis terhadap *intention to quit*. Hasil ini menunjukkan hipotesis diterima dan terbukti bahwa kepuasan kerja tenaga medis berpengaruh negatif dan signifikan pada *intention to quit* mereka. Kepuasan kerja yang meningkat akan

menurunkan *intention to quit*. Semakin meningkat kepuasan kerja akan menurunkan *intention to quit* tenaga medis. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi karier, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap hubungan personal di tempat kerja dan kepuasan tenaga medis terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari El-Jardali *et al.* (2007), Mansoor, A.M & Fakir M.J (2009), Sumarto (2009), Setiawan, I.A & Ghozali, I. (2013), Andini (2006), Setyanto *et al.* (2013), Robyn & Ronel (2013), Gamage & Buddhika (2013), Bonenberger *et al.* (2014), Blaauw *et al.* (2013), Ramoo *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang meningkat akan menurunkan *intention to quit*.

Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Faktor Mediasi. Pada model terlihat bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi (b) adalah signifikan, pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen (c) adalah signifikan, pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen pada model dengan melibatkan variabel mediasi (a) adalah signifikan, maka dikatakan sebagai **mediasi sebagian (*partial mediation*)**.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat motivasi kerja tenaga medis akan meningkat pula kepuasan kerja tenaga medis. Perlakuan yang adil dari atasan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan motivasi kerja tenaga medis. Semakin adil seorang

atasan, maka motivasi kerja tenaga medis akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. Hal ini berarti semakin menurun motivasi kerja akan meningkatkan keinginan tenaga medis untuk pindah kerja keluar Kabupaten Karangasem. Semakin tidak adil pembagian jasa pelayanan pada tenaga medis akan menurunkan motivasi kerja mereka. Semakin tidak adanya penghargaan atas kinerja tenaga medis akan menurunkan motivasi kerja mereka. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. Hal ini berarti bahwa semakin menurun kepuasan kerja akan meningkatkan keinginan dari tenaga medis untuk pindah tempat kerja keluar Kabupaten Karangasem. Hal yang paling besar yang dapat menurunkan *intention to quit* adalah kesempatan promosi karier dan kepuasan terhadap gaji. Semakin mereka tidak puas terhadap tunjangan yang didapat, semakin menurunkan kepuasan kerja mereka. Semakin tidak jelas patokan dan arah karier para tenaga medis, semakin menurunkan kepuasan kerja mereka.

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan simpulan diatas adalah untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga medis hendaknya jasa pelayanan yang menjadi hak tenaga medis dibagikan secara adil disesuaikan dengan peraturan yang berlaku. Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga medis hendaknya penghargaan atas kinerja berupa kesempatan untuk maju dan promosi jabatan berdasarkan atas prestasi benar benar diperhatikan oleh seorang kepala puskesmas dengan selalu berkoordinasi dengan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis hendaknya para tenaga medis ini diberikan kesempatan promosi karirnya yang bersifat fungsional atau promosi

karier yang bersifat struktural. Untuk menurunkan *intention to quit*, tenaga medis hendaknya menurunkan keyakinan mereka untuk berpindah. Penurunan keyakinan itu dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Ali, N; Baloch Q.B. (2010). Job Satisfaction and Employees Turnover Intention (Case Study of nwf Pakistan Based Banking Sector). *Interdisciplinary Y Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 2. No 5. pp. 39-66
- Ahmed, I; Nawaz, M.M; Iqbal, N; Ali, I; Shaukat, Z; Usman, A. 2010. Effects Of Motivational Factors On Employees Job Satisfaction a Case Study of University of The Punjab. Pakistan. *International Journal of Busines and Management*. Vol. 5. No. 103. pp. 70-80
- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Arnold, A; Mahler. P. 2010. Effects of Different Forms Of Job Satisfaction And Job Dissatisfaction On Commitment And Intention To Quit. *Diskussionspapier*. Vol. 15. pp. 1-29
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Ayub, N; & Shagufta Ratif. 2011. The Relationship Work Motivation and Job Satisfaction. *Pakistan Business Review. Research*. pp. 332-348
- Azis, N.N.A; Hafizal R. 2010. Determining Critical Success Factors of Intention to Quit Among Lectures : An Empirical Study at UiTM Jengka. *Gading Business and Management Journal*. Vol. 14. pp. 33-47
- Blaauw D; P. Ditlopo; F. Maseka; M. Chirwa; A. Mwisongo. P. Bidwell; S. Thomas; C. Normand. 2013. Comparing The Job Satisfaction and Intention To Leave of Different Categories of Health Workers in Tanzania, Malawi and South Africa. *Global Health Action*. Vol. 6. No. 1. pp. 1-15
- Bonenberger, M; M. Aikins; P. Akweongo; K. Wyss. 2014. The Effect of Health Worker Motivation and Job Satisfaction on Turnover Intention in Ghana : a Cross Sectional Study. *Human Resources For Health*. Vol. 12. No. 5. pp. 12-43.
- Dwipasari. L. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Niat Keluar) pada Tenaga Penjualan (Studi Pada Beauty Advisor Kosmetik Wilayah Malang. *Tesis*. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Church. Allan H. 1995. Managerial Behaviors and Work Group Climate as Predictors of Employee Outcomes. *Human Business Development Quarterly*. Vol 6. 173-205

- Chang and Lee. 2006. Relationship Among Personality Traits, job Characteristic, Job Satisfaction and Organizational Commitment-An Emperical Study In Taiwan. *The Business Review* Vol 6 ,No. I. pp. 201-207
- Chen. L. T. (2005). Exploring the Relationship among Transformational and Transansactional Leadership Behavior, Job Satisfaction, Organisational Commitment. and Turnover on the IT Department of Research and Development in Shanghai, China Nova Southeastern University.
- Chiu. *et al.*, 2005. Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions in a Practical Setting: The Moderating Role of Locus of Control. *The Journal Of Management Development*. Vol. 24, No.1 O. pp. 837-855.
- Cohrs, J. Christopher., Abele, Andrea E and Dette, Dorothea E. 2006. Integrating Situational and Dispositional Determinats of *Job* Satisfaction: Findings From Three Samples Of Professional. *The Journal oj Psychology*. Vol. 140. p.363-395.
- Coomber, B., &Barriball, L. K. 2007. Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-based Nurses: A Review of The Research Literature. *International Journal ofNursing Studies*, Vol. 44, pp.297-314
- El-Jardali, F;H. Dimassi; N. Dumit; D. Jamaland G. Mouro. 2007. A national cross-sectional study onnurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice. *BMC Nursing Journal*. Vol. 8. No.3. pp. 1-13.
- Gamage, P.N; Buddhika, K.D.M. 2013. Job Satisfaction and Intention To Leave of It Professionals In Sri Lanka. *Asia Pasific Journal of Marketing & Management Review*. Vol. 2. No. 9. pp. 1-11
- George, A.P.P and Alex, IN. 2011. Turnover Intentions : Perspectives of IT Profesonals in Kerala. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 10. No.1.pp. 18-40
- Glissmeyer, M; Bishop J.W; Fass R.D. 2007. Role Conflict, Role Ambiguity, and Intention To Quit The Organization: The Case of Law Enforcement Officers'. *Journal of Decision Sciences Institute Annual*. pp.158-469
- Handoko T. Hani . 1993. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Lerety. Yogyakarta.
- Haryani, Putu Yeni. 2013. Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 18. No.2. pp.183-191
- Hartati. 2011. Pengaruh Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Pelaksanaan Dokumentasi Proses Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. *Jurnal Ilmu Kesehatan Keperawatan*. Vol. 7, No.1. Hal. 26-34
- Hasibuan, Malayu S.P . 2005. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hayes, L.J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C .. Shamian, T., Buchan, L, Hughes. F.,Spence. H.K., North. N., &Stone. P.W. 2006. Nurse Turnover: A literature Review. *International Journal of Nursing Studies*. Vol 43, pp 237-263
- Herpen, Marco; Praag, Mirjan and. Cools, Kees. 2002. The Effects of

- Perrformance Measurament and Compensation on Motivation and Emperical Study. *Conference of The Performance Measurement Asociation in Boston*. pp 1-34.
- Hersusdadikawati, E. 2005. Pengaruh Kepuasan Atas Gaji Terhadap Keinginan Untuk Bepindah Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 2 No 1. pp. 85-109
- Jurges, Hendrik. 2003. Age, Cohort and The Slump in Job satisfaction Among West German Workers. *Labour*. Vol 7. p. 489-518
- Kitcapi, H; Cakar. N.D: Sezen. B.2005. The Combined Effects Of Trust And Employee Identification On Intention To Quit. <http://www.ssrn.com>
- Koesmono, H. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.7. No. 2. pp. 171-188.
- Kurnia, A.M. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Askes (persero), Cabang Boyolali). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6. No. 1. pp. 20-39
- Kurniasari, L. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. <http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=328>
- Lambert, E.G; Lynne Hogan; S.M Barton. 2001. The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test Of a Structural Measurement Model Using A National Sample of Workers. *Journal The Social Science*. Vol. 38. pp. 233-250
- Locke, E.A; Latham, G.P. (2004). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations For The Twenty-First Century. *Academy Of Management Review*. Vol. 29 No.3. pp. 388-403
- Macdonald, S; Peter MacIntyre. 1997. The Generic Job Satisfaction Scale : Scale Development and Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*. Vol. 13. No. 2. pp. 1-16
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung. Refika Aditama
- Mansoor, A.M and Fakir M.J. 2009. Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian Nurses. *Business Intelligence Journal*. Vol.3 No.1. pp. 123-138
- Martin, A; Roodt, G. 2008. Perceptions Of Organisations Commitment. Job Satisfaction And Turnover Intentions Un A Post Merger South African Tertiary Instution. *Emperical Research*. Vo 1.34. No 1. pp. 23-31
- Me Nesse-Smith, D. 1996. Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Hospital & Health Services Administration*. Vol 41. p. 60-175.
- Mei Teh, G. 2013. Impact Of Organizational Climate On Intentions To Leave And Job Satisfaction. *Proceedings of Global Business and Finance Research Conference*.
- Mellor, David J., Moore, Kathleen A. and Loquet C. 2004. How Can Manager

- Reduce Employee Intention To Quit. *Journal of Manajerial Psychology*. Vol.19, no 2, pp. 170-187
- Moore, J.E. 2002. One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals, *MIS Quarterly*, Vol. 24. No1. pp.141-168
- Murti, H; Veronika A.S. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)* Vol. 1. No. 1. pp. 10-17
- Nadiri, H. &Tanova, C. 2010. An Investigation Of The Role Of Justice In Turnover Intentions, Job Satisfaction, &Organizational Citizenship Behavior In Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*. No. 29, pp.33-41
- Qureshi, S. 2013. The Relationship Between Work Motivation, Burnout And Intention To Leave For The Top Level Managers Of Garment Industry (A-Case Study Of Indian Garment Industry). *International Journal Of Human Resources*. Vol 3. No 4. pp. 156-170
- Rambur, B., Val Palumbo, M., McIntosh. B .. &Mongeon. 1. 2003. A tatewide Analysis of RNs' Intention to Leave Their Position. *Nursing Outlook*. 51,181-188
- Ramoo, V; K.L. Abdullah; C.Y. Piaw. 2013. The Relationship Between Job Satisfaction ang Intention To Leave Current Employment Among Registrated Nurses in a Teaching Hospital. *Journal of Clinical Nursing*. Vol 22. No. 21. pp. 3141-3152.
- Rivai, Veithzel. &Sagala, EJ. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P; Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta:Salemba Empat.
- Robinson dan Aprilia, Nila 2005. Pengaruh Komitnten Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keperilakuan Etis Tcrhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi . *Jurnal Bisnis don Manajemen*. Vol.5, No.1 Hal. 23-24
- Robyn, A; Ronel du Preez. 2013. Intention To Quit Amongst Generation Y Academics In Higher Education. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 39. No. 1. pp. 1-14
- Roos & Van Eden. 2010. The Relationship Between EmployeeMotivation, Job Satisfactionand Corporate Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol.34. pp. 54-63.
- Saleem, R; Azeem Mahmood, Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivationon Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5. No. 11. pp. 213-225
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Suniber Doya Manusia*. Bandung Pustaka Setia
- Samad, S. 2006. Predicting Turnover Intentions : The Case of Malaysian Government Doctors. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge. Vol. 8. No.2. 81-91
- Sajjad, A; Ghazanfar, H; Ramsan, M. 2013. Impact Of Motivation On Employee

- Turnover In Telecom Sector Of Pakistan. *Journal Of Business Studies Quarterly*. Vol 5. No 1. Pp. 76-92
- Setiawan, I.A dan Ghozali I. 2013. Multidimensional Causal Path on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Intention to Leave by Accountants. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. Vol. 16, No. 2, pages 339 – 354
- Setyanto, A; Suharnomo; Sugiono. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention to Quit*) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol.10, No. 1, Januari, pp. 75-81
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta
- Shields, M.A., & Ward. M. (2001). Improving nurse Retention in The National Health Service in England: The Impact of Job Satisfaction on *Intention to Quit*. *Journal of Health Economics*, Vol. 20, p.677-701.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhasini, N; Naresh Babu, T. 2014. Employee Aspirations Management : a Critical Analysis of Motivational Aspects and Intention To Leave. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*. Vo 1.2. pp. 385-390
- Sulistiyani. A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori. Dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarto. 2009. Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Untuk Mengurangi Labor Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 9. No.1. Hal. 40-51
- Tella. A; Ayeni. C.O; Popoola, S.O. 2007 Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Library Personnel In Academic and Research Libraries In Oyo State Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. pp. 1-16
- Toga, R; S. Mgedezi; T. Mjoli. 2014. Intrinsic Motivation and Job Involment on Employee Retention: Case Study (A Selection of Eastern Cape Government Department). *Medwell Journals*. Vol. 11. No. 2. pp. 129-136.
- Triaryati, N. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Famili Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen 'dan Kewirausahaan*. Vol. 5. No.1. Hal. 85-96
- Tummers, L; Sandra G; Marcel L. 2013. Why Do Nurses Intend To Leave Their Organization? A Large Scale Analysis In Long Term Care. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 15. No. 4. pp. 1-24
- 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*. Vol. 39. pp. 867-878
- Utami. I; Syafruddin. \11; Handayani. R.S. 2006. Pengaruh Tekanan Etis Terhadap Konflik Organisasi-Profesional dan Work outcomes (Studi Empiris Pada Akuntan Publik Se-Indonesia). *SNA IV: Ikatan Akuntansi Indonesia*.

- Wagner, C.M. 2007. Organizational Comittment As A Predictor Variable In Nursing Turnover Research. Literature Review. *Journal Of Advanced Nursing*. Vol. 60. No.3. Pp.235-247.
- Wijaya, E.F. 2010. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang) *Tesis*. Program Magister Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Williams, A. 2003. Job Stress, Job Satisfaction ang Intent To Leave Employment Among Maternal-Child Health Nurses. *Tesis*. Marshall University.
- Zurn, P: Dolea. Carmen: Stilewel, Barbara. 2005. Nurse Retention and Recruitment: Developing a Motivated Workforce. In The Global Nursing Review Initiative. *International Council of Nurse*.