

## Hubungan Antara Faktor-Faktor Keinginan Berpindah Karyawan Di Rumah Sakit Baliméd Tahun 2013

Ni Nyoman Tarita Wijayanti Satrigraha \*<sup>1</sup>, Ni Ketut Ayu Ambarini <sup>1</sup>

Alamat: PS Ilmu Kesehatan Masyarakat Fak. Kedokteran Universitas Udayana

Email: taritasatrigraha@gmail.com

\*Penulis untuk berkorespondensi

### ABSTRAK

Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh SDM (Sumber Daya Manusia) di dalamnya. Untuk itulah rumah sakit harus mempertahankan SDM agar tidak berdampak pada keluarnya karyawan. Keluarnya karyawan dapat menyebabkan kerugian biaya, waktu dan tenaga bagi pihak rumah sakit.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* dan *simple random sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 425 karyawan. Dari teknik sampling yang digunakan didapatkan sampel sebanyak 81 karyawan yang terdiri dari karyawan medis dan nonmedis. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat berguna untuk melihat gambaran kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasional dan keinginan berpindah. Sedangkan analisis bivariat berguna untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Rumah Sakit BaliMéd memiliki kepuasan kerja yang rendah yaitu sebesar 51,9%, kepuasan kerja tinggi yaitu sebesar 48,1%, kepuasan gaji rendah yaitu sebesar 60,5%, kepuasan gaji tinggi yaitu sebesar 39,5%, komitmen organisasional rendah yaitu sebesar 75,3%, komitmen organisasional tinggi yaitu sebesar 24,7%, memiliki keinginan berpindah yaitu sebesar 53,1% dan tidak memiliki keinginan berpindah yaitu 46,9%. Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah (nilai  $p = 0,020$  dan nilai OR = 3,200 (95% CI: 1,288-7,948)). Dan untuk variabel kepuasan gaji didapat bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan gaji dengan *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Baliméd (nilai  $p = 0,041$  dan nilai OR = 2,870 (95% CI: 1,142-7,215)). Serta untuk variabel komitmen organisasional didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Baliméd (nilai  $p = 0,005$  dan nilai OR = 2,674 (95% CI: 0,935-7,650)).

Simpulan dari penelitian ini yaitu variabel komitmen organisasional mempunyai hubungan yang paling kuat dengan variabel keinginan berpindah jika dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja dan kepuasan gaji. Dan saran bagi Rumah Sakit BaliMéd yaitu lebih menjaga agar suasana dalam lingkungan kerja tetap nyaman dan tenang serta memperhatikan hak karyawan yaitu gaji dan tunjangan.

**Keywords:** Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasional, Keinginan berpindah

## **PENDAHULUAN**

Tingkat keluar karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Keluarnya karyawan dari perusahaan dapat menelan biaya yang tinggi. Oleh karena itu organisasi-organisasi perlu mengurangnya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit BaliMéd. Masih seringnya terjadi keinginan berpindah di rumah sakit ini menyebabkan terjadinya kekurangan atau kekosongan pegawai di rumah sakit ini yang cepat atau lambat dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja pelayanan dari rumah sakit itu sendiri. Hal tersebut menjadikan penelitian ini cukup relevan. Alasan lainnya sebagai dasar penelitian ini dilakukan adalah data di rumah sakit yang menunjukkan tingkat keluarnya karyawan yang relatif tinggi. tingkat keluarnya karyawan yang cukup tinggi dari tahun 2010, meningkat pada tahun 2011 (paling tinggi) dan menurun kembali pada tahun 2012. Hal ini bisa saja terjadi karena pada tahun 2011 (angka keluar karyawan paling tinggi) terjadi pergantian kepemimpinan sehingga butuh adaptasi dengan suasana kerja yang baru, promosi *intern* karyawan sehingga timbulnya konflik *intern* akibat adanya karyawan yang tidak dipromosikan, banyaknya lowongan pekerjaan baru di tempat-tempat lain yang bermunculan

terutama PNS, ada karyawan yang kurang merasa puas dengan birokrasi yang berlaku di rumah sakit Baliméd dan lain-lain. Kemudian angka keluar karyawan menurun drastis pada tahun 2012 kemungkinan terjadi karena sedikit demi sedikit karyawan mulai dapat beradaptasi dengan suasana kerja yang ada di rumah sakit Baliméd dan juga pihak manajemen rumah sakit telah menata ulang kesalahan-kesalahan sistem yang terjadi pada tahun sebelumnya misalnya untuk masalah kompensasi karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM Rumah Sakit Baliméd, didapatkan alasan keluarnya karyawan yaitu terjadi karena kepuasan kerja karyawan yang kurang baik, kurangnya gaji yang didapat serta rendahnya komitmen organisasional dalam diri karyawan tersebut. Dan pada akhirnya mereka memutuskan keluar dari Rumah Sakit Baliméd dan memilih untuk menjadi PNS ataupun berpindah kerja ke tempat lain. Berdasarkan semua informasi pada latar belakang ini maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul: "Hubungan antara Faktor-faktor Keinginan berpindah Karyawan di Rumah Sakit Baliméd Tahun 2013".

## **METODE**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk

memberikan gambaran keinginan berpindah karyawan dengan faktor kepuasan kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasional, dan analisis dengan *chi-square* untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian *crosssectional*.

Tempat penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Baliméd, yang beralamat di Jln. Mahendradata No.57 X Denpasar. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai pada Bulan Maret 2013 sampai Bulan Mei 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Baliméd yang berjumlah 425 orang. Sampel dalam penelitian adalah karyawan di Rumah Sakit Baliméd pada tahun 2013 yang ditentukan oleh kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan Rumus Slovin sehingga didapat 81 orang responden sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *proportionate stratified random sampling* dan *simple random sampling*.

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan kuesioner, sedangkan untuk data sekunder didapatkan dari data atau arsip perusahaan, seperti laporan kepegawaian

di Rumah Sakit BaliMéd. Kemudian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini digunakan model pertanyaan tertutup dengan skala likert.

Sebelum penelitian dimulai, kuesioner tersebut mula-mula akan diujicobakan pada karyawan di rumah sakit lain yang memiliki karakteristik serupa. Dalam hal ini peneliti akan melakukan uji coba kuesioner di Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Kuesioner akan disebar kepada 10 orang karyawan di rumah sakit tersebut. Jika pertanyaan tersebut dapat dimengerti oleh responden, maka kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Namun apabila tidak, maka akan diganti dengan pertanyaan lain.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi dengan komputer *software*, dengan beberapa tahap yaitu *editing*, *coding*, *scoring*, dan *tabulating*. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis univariat untuk melihat gambaran tiap variabel penelitian dan analisis bivariat untuk melihat hubungan tiap variabel bebas dengan variabel tergantung.

## **HASIL**

### Karakteristik Responden

Dari karakteristik responden berdasarkan umur, sebagian besar (34,6%) responden dalam penelitian ini adalah kelompok karyawan yang berumur 26 – 30 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 59 orang (72,8%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja di Rumah Sakit BaliMéd selama 5 tahun atau lebih dari 5 tahun dengan jumlah sebesar 40 orang karyawan (49,4%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar atau sebanyak 47 orang responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan Diploma 3 (58,0%). Berdasarkan status pegawai, sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap yang berjumlah 69 orang karyawan (85,2%).

#### Analisis Univariat

Gambaran kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit BaliMéd yaitu sebagai berikut. sebagian besar karyawan yang berjumlah 42 orang karyawan (51,9%) memiliki kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berjumlah 39 orang karyawan (48,1%).

Selanjutnya gambaran kepuasan gaji karyawan di Rumah Sakit BaliMéd yaitu sebagai berikut. sebagian besar karyawan yang berjumlah 49 orang karyawan (60,5%) memiliki kepuasan gaji yang rendah. Sedangkan karyawan yang

memiliki kepuasan gaji yang tinggi yaitu berjumlah 32 orang karyawan (39,5%).

Kemudian gambaran komitmen organisasional karyawan di Rumah Sakit BaliMéd yaitu sebagai berikut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah berjumlah 61 orang karyawan (75,3%) dan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berjumlah 20 orang karyawan (24,7%).

Dan gambaran keinginan berpindah karyawan di Rumah Sakit BaliMéd yaitu sebagai berikut. Sebagian besar karyawan di Rumah Sakit BaliMéd yang berjumlah 43 orang (53,1%) memiliki keinginan berpindah, sedangkan sisanya yang berjumlah 38 orang karyawan (46,9%) berkeinginan untuk pindah kerja.

#### Analisis Bivariat

##### 1. Hubungan kepuasan kerja dengan keinginan berpindah karyawan di Rumah Sakit BaliMéd

Hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah diperoleh bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah dan ada keinginan berpindah (65,1%) jumlahnya lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah dan tidak ada keinginan berpindah (36,8%). Sedangkan karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi dan tidak ada keinginan berpindah (63,2%) jumlahnya lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang kepuasan kerjanya

tinggi dan ada keinginan berpindah (34,9%).

Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p$  value = 0,020 dan tingkat kepercayaan yang digunakan yaitu 95% ( $\alpha = 0,05$ ), jadi nilai  $p < \alpha$  ( $0,020 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah. Kemudian dari hasil analisis diperoleh PR = 1,87 artinya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah memiliki keinginan 1,87 kali lebih tinggi untuk keluar dibandingkan dengan karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi.

## 2. Hubungan kepuasan gaji dengan keinginan berpindah karyawan di Rumah Sakit BaliMéd.

Hasil analisis hubungan antara kepuasan gaji dengan keinginan berpindah diperoleh bahwa karyawan yang memiliki kepuasan gaji rendah dan ada keinginan berpindah (72,1%) jumlahnya lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang kepuasan gajinya rendah dan tidak ada keinginan berpindah (47,4%). Sedangkan karyawan yang kepuasan gajinya tinggi dan tidak ada keinginan berpindah (52,6%) jumlahnya lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang kepuasan gajinya tinggi dan ada keinginan berpindah (27,9%).

Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p$  value = 0,041 dan tingkat kepercayaan yang digunakan yaitu 95% ( $\alpha = 0,05$ ), jadi nilai

$p < \alpha$  ( $0,041 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan gaji dengan keinginan berpindah. Kemudian dari hasil analisis diperoleh PR = 2,58 artinya karyawan yang kepuasan gajinya rendah memiliki keinginan 2,58 kali lebih tinggi untuk keluar dibandingkan dengan karyawan yang kepuasan gajinya tinggi.

## 3. Asdasd Hubungan komitmen organisasional dengan keinginan berpindah karyawan di Rumah Sakit BaliMéd.

Hasil analisis hubungan antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah diperoleh bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional rendah dan ada keinginan berpindah (83,7%) jumlahnya lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasionalnya rendah dan tidak ada keinginan berpindah (65,8%). Sedangkan karyawan yang komitmen organisasionalnya tinggi dan tidak ada keinginan berpindah (34,2%) jumlahnya lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasionalnya tinggi dan ada keinginan berpindah (16,3%).

Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p$  value = 0,005 dan tingkat kepercayaan yang digunakan yaitu 95% ( $\alpha = 0,05$ ), jadi nilai  $p < \alpha$  ( $0,005 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan

antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah. Kemudian dari hasil analisis diperoleh  $PR = 5,13$  artinya karyawan yang komitmen organisasionalnya rendah memiliki keinginan 5,13 kali lebih tinggi untuk keluar dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasionalnya tinggi.

## **DISKUSI**

### Gambaran kepuasan kerja Karyawan di Rumah Sakit BaliMéd

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit BaliMéd, didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan (51,9%) memiliki kepuasan kerja yang rendah. Bila dikaitkan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Handoko dalam Martoyo (2006), mengatakan bahwa kepuasan kerja tersebut juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan dapat berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya.

### Gambaran kepuasan gaji Karyawan di Rumah Sakit BaliMéd

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit BaliMéd, didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan (60,5%) memiliki kepuasan gaji yang rendah. Bila dikaitkan dengan teori kepuasan gaji yang

dikemukakan oleh Dencker et al (2007) dalam Ambarini (2011) menyebutkan bahwa sistem pemberian kompensasi (penghargaan) bagi karyawan merupakan salah satu kritikal faktor yang dihadapi oleh organisasi dewasa ini. Bahkan terkadang diperlukan dialog yang lebih intensif antara organisasi agar sistem ini lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam suatu organisasi.

### Gambaran komitmen organisasional Karyawan di Rumah Sakit BaliMéd

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit BaliMéd, didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan (75,3%) memiliki komitmen organisasional yang rendah. Bila dikaitkan dengan teori komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Yuwalliatin (2006) dalam Widodo (2010) yang menyatakan bahwa organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

### Gambaran keinginan berpindah Karyawan di Rumah Sakit BaliMéd

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit BaliMéd, didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan (53,1%) memiliki keinginan berpindah. Bila dikaitkan dengan teori keinginan berpindah yang dikemukakan oleh Widodo (2010), dikatakan bahwa keluarnya karyawan akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

### Hubungan Kepuasan Kerja dengan keinginan berpindah Karyawan di Rumah Sakit BaliMéd

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit BaliMéd, didapatkan hasil yaitu ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (1998) dalam Andini (2006), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan, kepuasan kerja yang rendah biasanya mengakibatkan keinginan berpindah yang tinggi. Mereka yang kepuasan kerjanya rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2003) dalam Andini (2006) yang menyatakan bahwa keluarnya karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: angka keluar karyawan yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

### Hubungan Kepuasan Gaji dengan keinginan berpindah Karyawan di Rumah Sakit BaliMéd

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit BaliMéd, didapatkan hasil yaitu ada hubungan yang signifikan antara kepuasan gaji dengan keinginan berpindah karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (1998) dalam Andini (2006) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan-tujuan administrasi kompensasi dalam hal ini penggajian adalah untuk mempertahankan karyawan yang ada, bila kompensasi tidak kompetitif dan tidak memenuhi prinsip keadilan, maka akan berimplikasi banyaknya karyawan yang baik akan keluar. Model kepuasan gaji merupakan kelanjutan konsep *equity theory*. Teori *equity* rnenekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini

merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang pekerja memformulasikan rasio *outcome-nya* (termasuk gaji) dengan input. Rasio ini kemudian dibandingkan dengan rasio *outcome (input)* dan beberapa sumber yang menjadi acuan. Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya, akan menimbulkan adanya perasaan diperlakukan tidak adil (*inequitable*) atas pembayaran yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan akan gaji sehingga dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain.

#### Hubungan Komitmen Organisasi dengan Keinginan Berpindah Karyawan di Rumah Sakit BaliMéd

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit BaliMéd, didapatkan hasil yaitu ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan keinginan berpindah karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di Rumah Sakit BaliMéd, didapatkan hasil yaitu ada hubungan yang signifikan antara kepuasan gaji dengan keinginan berpindah karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Meyer & Allen dalam Barlett (2001) yang menyatakan bahwa secara umum komitmen organisasi dapat dianggap

sebagai tingkat keterkaitan terhadap organisasi dimana dia bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap bersama dengan organisasi pada saat susah dan senang. Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, melindungi aset perusahaan dan membagi tujuan organisasi. Jadi perusahaan yang mengerti apa yang dibutuhkan karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan.

#### **SIMPULAN**

Ada hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasional dengan variabel keinginan berpindah.

Sebagian besar karyawan yang memiliki proporsi kepuasan kerja rendah yaitu sebesar 51,9%.

Sebagian besar karyawan yang memiliki proporsi kepuasan gaji rendah yaitu sebesar 60,5%.

Sebagian besar karyawan yang memiliki proporsi komitmen organisasi rendah yaitu sebesar 75,3%.

Sebagian besar karyawan yang memiliki proporsi keinginan berpindah yaitu sebesar 53,1%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. Ambarini, Ni Ketut Ayu. 2011. *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya*



- Manusia di Era Globalisasi. Shelley, Indonesia: 14-15.
2. Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang. Available: <http://eprints.undip.ac.id/15830/> (Accessed: 13 Januari 2013).
  3. Barlett, 2001, The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*. 12:335.
  4. Dencker, J, C, Jhosi, A & Martocchio, J, J 2007, Employee Benefits as Context for Intergenerational Conflict, *Human Resource Management Review*, Vol.17, pp.208-220.
  5. Handoko, H, 1998, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BBPE, Yogyakarta
  6. Martoyo, Susilo. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5. Yogyakarta: BPFE: Yogyakarta.
  7. Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2003). *Human Resource Management*, 10th edition. Thomson South Western, United State of America.
  8. Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
  9. Yuwalliatin, Sitty, 2006, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Doses Unissula Semarang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, p. 241-256.

