

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KONTINUAN, DAN NORMATIF PADA INTENSI KELUAR

Tri Elsa Susilawati^{1*}

¹Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45, Bekasi

Email: trielsas@gmail.com

ABSTRACT

Turnover intention is defined as a mediating factor between attitude which influences employee's intention to quit and organization with actual employee turnover (Glissmeyer et al., 2008). Employees who are highly committed to their organizations will give crucial competitive advantage, such as high productivity and low turnover (Vance, 2006). This study aimed to test the influence of affective (AC), continuance (CC) and normative (NC) commitments on turnover intention of nurses in XYZ hospital, Yogyakarta. The research design was quantitative with a total of 101 nurses. The questionnaire consisted of 28 questions which had been tested for validity. This study used multiple linear regression analysis using SPSS program Version 20. The research result showed that AC, CC, and NC had negative influence on turnover intention. The significance level of AC is $0.000 < 0.05$ and beta -0.340 . The significance level of CC is $0.000 < 0.05$ and beta -0.27 . The significance level of NC is $0.000 < 0.05$ and beta -0.24 . Thus, it was concluded that the three components of organizational commitment had negative and significant influences on turnover intention.

Keywords: *Affective commitment, continuance commitment, normative commitment, turnover intention*

ABSTRAK

Intensi keluar didefinisikan sebagai faktor pemediasi antara sikap yang mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti dari organisasi dengan perputaran karyawan yang sebenarnya (Glissmeyer et al., 2008). Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan memberikan keunggulan kompetitif yang krusial seperti produktivitas yang tinggi dan perputaran karyawan yang rendah (Vance, 2006). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen afektif, kontinuan dan normatif terhadap intensi keluar pada perawat di RS XYZ Yogyakarta. Desain penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 101 perawat. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang bertujuan untuk mengukur komitmen afektif, kontinuan, normatif, dan intensi keluar. Kuesioner tersebut terdiri dari 28 pernyataan yang telah diuji validitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif, kontinuan, dan normatif memiliki pengaruh negatif terhadap intensi keluar. Komitmen afektif dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan beta $-0,340$. Komitmen kontinuan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan beta $-0,27$. Komitmen normatif dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan beta $-0,24$. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga komponen komitmen organisasional berpengaruh secara negatif dan signifikan pada intensi keluar.

Kata Kunci: Komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan, intensi keluar

¹ trielsas@gmail.com

PENDAHULUAN

Perputaran karyawan (*turnover intention*) menjadi suatu fenomena yang menarik perhatian bagi kalangan organisasi. Perputaran karyawan memiliki konsekuensi negatif dan konsekuensi positif. Perputaran karyawan dapat memberikan dampak positif selama dalam batas yang wajar. Dampak positif perputaran karyawan terbukti dapat meningkatkan efektivitas dan inovasi bagi organisasi; membantu pengembangan manajemen kelembagaan dan kerjasama antar perusahaan; memperbanyak perubahan teknologi; dan mampu mengurangi biaya retensi yang dapat melebihi dari biaya perputaran karyawan yang sebenarnya (Dalton & Todor, 1979). Namun, perputaran karyawan juga dapat berdampak negatif terhadap keunggulan bersaing suatu organisasi karena akan menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas (Juhdi et al., 2013).

Isu intensi keluar telah dikaji dalam penelitian terdahulu dengan tujuan untuk mengembangkan model prediksi yang terkait dengan intensi keluar. Berbagai penyebab intensi keluar yang paling sering diajukan yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, *employee engagement*, dan keadilan organisasional. Terkait dengan beberapa penyebab yang berkorelasi dengan intensi keluar, berdasarkan analisa dari pihak rumah sakit maupun peneliti diduga komitmen organisasional menjadi penyebab utama dalam permasalahan perputaran perawat yang terjadi di RS XYZ Yogyakarta. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaros (1997) bahwa komitmen organisasional merupakan prediktor yang terbaik pada intensi keluar.

Menurut Tett dan Meyer (1993), hubungan antara komitmen organisasional dan intensi keluar secara teoritis sangat penting karena dapat menggambarkan pengaruh keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasinya yang direfleksikan pada niat karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Intensi keluar didefinisikan sebagai faktor pemediasi antara sikap yang mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti dari organisasi dengan perputaran karyawan yang sebenarnya (Glissmeyer et al., 2008). Karyawan dengan komitmen yang rendah terhadap organisasinya memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya (Takase, 2009; Aydogdu et al., 2011; dan Hussain et al., 2012).

Kekhawatiran tentang intensi keluar perawat menjadi tantangan besar yang harus dihadapi oleh pihak manajemen rumah sakit. Intensi keluar pada perawat terbukti dapat berpengaruh negatif terhadap organisasi maupun kesehatan pasien (Hayes et al., 2012). Hal tersebut sangat relevan karena rumah sakit merupakan organisasi sektor publik yang menyediakan pelayanan jasa dan menjadikan perawat sebagai bagian terpenting dalam aktivitas pelayanan di rumah sakit. Terkait dengan karakteristik pekerjaan dan tanggungjawab perawat, maka keberadaan perawat akan memberikan dampak krusial pada kepuasan dan kesehatan pasien. Sehingga, intensi keluar perawat di rumah sakit perlu dimitigasi sedini mungkin.

Perawat merupakan salah satu kelompok sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit dengan tingkat perputaran yang tinggi dan menjadi sumber masalah utama yang berdampak pada kinerja keuangan yang akan dicapai organisasi (Hayes et al., 2012). Fenomena umum yang sering terjadi pada hampir semua rumah sakit menunjukkan bahwa tingkat perputaran perawat yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan biaya operasional untuk melakukan rekrutmen kembali (Lephalala et al., 2008). Hal serupa terjadi di RS XYZ Yogyakarta, dalam kurun waktu empat tahun tingkat perputaran perawat di rumah sakit ini mengalami peningkatan dari 5,38% menjadi 6,69%.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bidang Diklat RS XYZ Yogyakarta menyatakan bahwa rata-rata perputaran perawat tetap masih dibawah 10%. Tetapi perputaran perawat yang terus meningkat akan menjadi kendala besar yang harus dihadapi oleh manajemen rumah sakit. Setiap kali terjadi perputaran perawat, maka memerlukan waktu dan proses yang cukup panjang untuk

menggantikan setiap perawat yang keluar. Target yang ingin dicapai oleh RS XYZ untuk menurunkan rata-rata perputaran perawat tetap adalah sebesar 2%. Untuk memenuhi target tersebut, maka fokus utama bagi pihak manajemen rumah sakit adalah mencari solusi tepat dan mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan perputaran perawat tetap yang terjadi selama ini.

Perputaran perawat menjadi dilema manajemen yang dihadapi berbagai organisasi, termasuk pada RS XYZ Yogyakarta. Perputaran perawat juga menjadi perhatian utama dari manajemen selaku pembuat kebijakan di rumah sakit. Menurut Waldman et al. (2004) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa perputaran perawat berpengaruh negatif terhadap biaya operasional rumah sakit. Diperkirakan biaya minimum kesehatan untuk setiap terjadinya perputaran perawat yaitu sebesar lebih dari lima persen dari total anggaran operasional tahunan rumah sakit. Biaya tersebut termasuk untuk biaya perekrutan, pelatihan, dan *productivity loss* (Waldman et al., 2004). Investasi SDM yang besar seperti program seleksi, rekrutmen, dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas di RS XYZ tidak sejalan dengan dampak yang timbulkan akibat dari perputaran perawat. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti melihat adanya kebutuhan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional yang terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen afektif, kontinuan, dan normatif pada intensi keluar pada RS XYZ Yogyakarta.

Menurut Kaur et al. (2013), agar organisasi memiliki keunggulan kompetitif, perputaran karyawan harus dikendalikan dengan baik. Niat karyawan untuk keluar secara sukarela disebabkan oleh berbagai macam faktor, seperti kurangnya promosi dan peluang yang terbatas untuk berkarir, adanya kesempatan yang lebih baik di tempat lain, dan akibat ketidaksetujuan karyawan atas perubahan organisasi atau restrukturisasi (Kaur et al., 2013). Oleh karena itu diperlukan upaya untuk mengatasinya, salah satunya adalah membuat kebijakan tertentu yang dapat memicu terjadinya peningkatan komitmen karyawan.

Menurut Jaros (1997), komitmen organisasional adalah bagian yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, karena komitmen organisasional berkaitan dengan kondisi psikologis dan perilaku karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi secara teoritis diyakini dapat bermanfaat bagi organisasi, misalnya karyawan aktif dalam kegiatan organisasi dan memiliki kinerja yang baik (Jaros, 1997). Agar suatu organisasi dapat mencapai *goal congruence* antara karyawan dengan organisasi, diperlukan komitmen karyawan yang kuat terhadap organisasinya. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan menurunkan niatnya untuk keluar (Vance, 2006). Sebaliknya, karyawan dengan komitmen yang rendah terhadap organisasinya cenderung memiliki intensi keluar yang tinggi dan berkeinginan untuk bekerja pada perusahaan lain yang dapat menawarkan prospek pekerjaan yang lebih baik (Juhdi et al., 2013).

Mengacu pada teori Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasional terbagi kedalam tiga komponen. Ketiga komponen tersebut memiliki perbedaan karakteristik yang sangat jelas. Ketiga komponen ini akan menggali lebih dalam terkait intensi keluar. Sehingga, penelitian ini akan membagi komitmen organisasional ke dalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah menggambarkan *attachment* emosional karyawan pada organisasinya (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen afektif menunjukkan kesesuaian nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Karyawan mengidentifikasi dirinya memiliki kemiripan dengan organisasinya, misalnya kesamaan nilai, tujuan, dan idealisme. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, akan cenderung ingin tetap berada di dalam organisasinya.

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen kontinuan adalah persepsi karyawan atas manfaat dan biaya apabila karyawan meninggalkan organisasinya. Komitmen kontinuan terkait dua aspek, yaitu

pengorbanan pribadi dan ketiadaan alternatif yang tersedia apabila karyawan meninggalkan organisasinya (Allen dan Meyer, 1990). Komitmen kontinuan menggambarkan keengganan karyawan untuk keluar dari organisasi karena terlalu banyaknya manfaat dan biaya yang dikorbankan. Oleh karena itu, semakin banyak biaya yang dipersepsikan oleh karyawan untuk dikorbankan apabila karyawan tersebut keluar dari organisasinya, maka akan menyebabkan karyawan tersebut tetap berada pada organisasinya.

Komitmen normatif mengacu pada dimensi moral yang didasarkan atas perasaan kewajiban dan tanggung jawab karyawan untuk tetap berada dalam organisasinya (Allen dan Meyer, 1990). Komitmen normatif menggambarkan perasaan atau persepsi karyawan bahwa karyawan harus setia kepada organisasinya, karena organisasi telah berbuat banyak hal yang baik bagi karyawan tersebut. Misalnya, memberikan kesempatan pelatihan atau peningkatan karir. Oleh karena itu, kondisi seperti itu akan mendorong karyawan merasa wajib dan tidak etis apabila karyawan tersebut keluar dari organisasinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Intensi Keluar

Intensi keluar didefinisikan sebagai tahap kognitif akhir yang mengarah pada perputaran aktual (*actual turnover*) (Hang-Yue et al., 2005). Intensi keluar lebih mencerminkan situasi nyata dalam manajemen organisasi dibandingkan dengan perilaku keluar yang mudah dipengaruhi oleh faktor eksternal, sehingga intensi keluar dianggap lebih krusial untuk diteliti (Zhang & Feng, 2011). Intensi keluar adalah sikap yang dapat dievaluasi di masa sekarang yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menyebabkan intensi keluar, sehingga penyebabnya dapat dikaji lebih akurat (Perryer et al., 2010). Intensi keluar dapat memprediksi tingkat perputaran karyawan dalam suatu organisasi (Balaji, 1988).

Menurut Shaw et al. (1998), perputaran karyawan dikategorikan menjadi dua, yaitu bersifat sukarela (keputusan karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja) dan tidak sukarela (keputusan pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja). Perputaran karyawan sukarela terjadi ketika karyawan berkeinginan untuk meninggalkan organisasi berdasarkan preferensi pribadi, terlebih untuk melarikan diri dari pengalaman negatif di lingkungan kerja atau mencari peluang yang lebih baik dan lebih memuaskan, baik dalam hal augmentasi karir atau secara finansial (Hussain & Asif, 2012). Niat karyawan untuk tinggal atau keluar dari suatu organisasi secara konsisten terkait erat dengan perputaran sukarela (Griffeth & Hom, 1988).

Menurut Staw (1980), perputaran karyawan memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif perputaran karyawan yaitu mampu meningkatkan kinerja organisasi, tetapi efek ini tergantung pada kurva kinerja dan kontingensi sistem upah (*reward*) dalam organisasi; dapat meningkatkan kinerja ketika pasar tenaga kerja mengalami peningkatan dari waktu ke waktu yang memungkinkan organisasi untuk merekrut anggota yang lebih baik; perputaran juga dapat mengurangi konflik dalam organisasi, tetapi hal ini tergantung pada ideologi organisasi; dan perputaran dapat menyebabkan inovasi dan adaptasi, tetapi tergantung pada level hierarkis di mana perputaran tersebut terjadi. Sedangkan dampak negatif perputaran karyawan terkait dengan biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang sangat penting dan seringkali dikuantifikasikan untuk penggantian tenaga kerja pada level bawah. Selain itu, efek yang ditimbulkan dari perputaran apabila terjadi pada level yang tinggi umumnya berfokus pada efek demoralisasi.

Tiga Komponen Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional mengacu pada perasaan individu tentang keseluruhan organisasi (Joo & Park, 2010). Terdapat tiga karakteristik dari komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Mowday et al. (1982), yaitu:

1. Suatu keyakinan kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kesiediaan dalam mengerahkan upaya yang besar atas nama organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

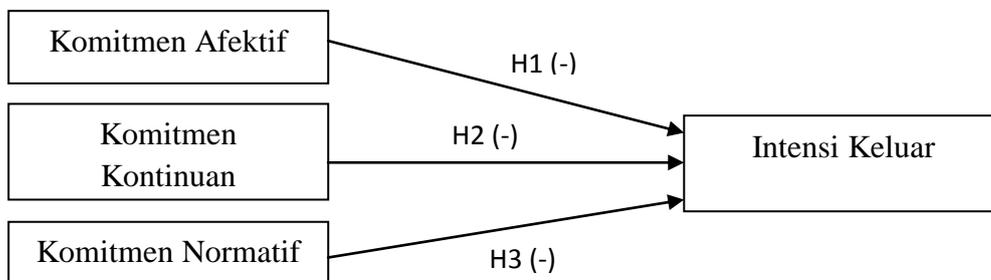
Komitmen organisasional dianggap sebagai kualitas karyawan yang penting bagi organisasi karena menjadi indikator yang lebih stabil, lebih terkait, dan lebih menunjukkan level kinerja tertinggi dari karyawan (Perryer et al., 2010). Perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan mengingat keberhasilan dan kemampuan bersaing suatu organisasi tergantung pada komitmen, motivasi tinggi, kepuasan kerja, dan sumber daya manusianya yang inovatif (Aydogdu & Asikgil, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen, yaitu afektif, normatif dan kontinuan. Pada umumnya, ketiga komponen ini memperhatikan adanya hubungan antara karyawan dan organisasi serta dapat menurunkan kemungkinan terjadinya perputaran karyawan, tetapi sangat jelas bahwa terdapat perbedaan sifat dari setiap komponen. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tidak akan meninggalkan organisasinya karena mereka ingin tetap berada dalam organisasinya. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat tidak akan meninggalkan organisasinya karena mereka merasa harus bertahan untuk tetap bersama organisasinya, dan karyawan dengan komitmen kontinuan yang kuat tetap berada dalam organisasinya karena mereka membutuhkan untuk tetap bersama organisasinya.

Penelitian terdahulu banyak menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan prediktor kuat pada intensi keluar (Meyer et al., 2002). Berdasarkan meta-analisis yang dilakukan oleh Meyer et al. (2002), ketiga komponen komitmen organisasional berkorelasi negatif dengan intensi keluar, dimana komitmen afektif memiliki korelasi yang paling kuat terhadap intensi keluar, lalu diikuti oleh komitmen normatif dan komitmen kontinuan. Keterikatan sikap dan emosional terhadap organisasi diyakini menjadikan komitmen afektif sebagai prediktor terkuat diantara ketiga komponen organisasional pada intensi keluar (Loi et al., 2006).

Model Penelitian

Model penelitian menjelaskan hubungan antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Hubungan variabel tersebut dapat ditunjukkan pada Gambar 1.1.



Sumber: Guntur et al., 2012; Somers, 1995; Jaros et al., 1993

Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Pengaruh Komitmen Afektif Pada Intensi Keluar

Komponen afektif merupakan penjabaran tentang kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi komitmennya terhadap organisasi, keterlibatan karyawan dengan organisasinya, dan keterikatan karyawan dalam menikmati keanggotaan organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen afektif berkembang apabila karyawan dapat memenuhi harapan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka dalam organisasi tersebut (karyawan ingin tetap tinggal dalam organisasi) (Bagraim, 2010). Menurut Mowday et al. (1982), terdapat empat kategori yang menjadi antesenden dari komitmen afektif, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik struktural, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja.

Menurut Mowday et al. (1982), komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan organisasi yang ditandai dengan penerimaan budaya dan nilai-nilai organisasi melalui kemauan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen afektif merupakan sikap individu terhadap organisasi yang terdiri dari keyakinan individu yang kuat terhadap organisasinya, penerimaan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Eby et al., 1999).

Komitmen afektif berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (Perryer et al., 2010; Yucel, 2012). Komitmen afektif tampil sebagai komponen yang paling konsisten terhadap intensi keluar (Sommers, 1995). Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Guntur et al., (2012) bahwa komitmen afektif yang tinggi dapat mengurangi intensi keluar perawat dan menimbulkan persepsi positif yang menyebabkan mereka senang dan bangga menjadi bagian dari organisasinya. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung mempertimbangkan untuk tidak meninggalkan organisasinya karena terjalin hubungan emosional dan ikatan perasaan yang kuat terhadap organisasinya (Lambert et al., 2014).

H1: Komitmen afektif berpengaruh negatif pada intensi keluar.

Pengaruh Komitmen Kontinuan Pada Intensi Keluar

Komponen kontinuan mengacu pada asosiasi biaya dari komitmen karyawan apabila meninggalkan organisasinya (Allen & Meyer, 1990). Karyawan akan berkomitmen untuk organisasi karena mempertimbangkan biaya yang dikeluarkan dan manfaat yang didapatkan untuk tidak meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuan menunjukkan hubungan timbal balik yang didasarkan pada pertukaran biaya antara karyawan dan manajemen (Jaros, 1997). Komitmen kontinuan dikembangkan berdasarkan pengakuan individu terhadap biaya seperti gaji atau promosi terkait dengan penghentian kegiatan dalam organisasi atau meninggalkan organisasi (Allen & Meyer, 1990). Sehingga, biaya merupakan bagian dari komitmen kontinuan yang berkaitan erat dengan konsep perilaku yang bersifat transaksional dan kohesivitas komitmen kontinuan akan berkurang jika persepsi materi maupun dorongan ekstrinsik karyawan terus berkurang (Allen & Meyer, 1990).

Terdapat kontroversi tentang dimensi komitmen kontinuan. Beberapa studi (Allen & Meyer, 1990; Somers 1993) telah mengeksplorasi dan mengkonfirmasi hasil analisis yang menunjukkan bahwa untuk mengukur komitmen kontinuan yang terkait biaya, terdapat dua faktor. Faktor pertama didasarkan pada persepsi karyawan mengenai tingginya biaya meninggalkan organisasi karena kurangnya alternatif pekerjaan. Faktor kedua adalah persepsi karyawan mengenai tingginya tingkat pengorbanan pribadi seperti, manfaat pensiun yang hilang atau hubungan persahabatan yang rusak jika meninggalkan organisasi. Oleh karena itu Jaros (1997) menambahkan korelasi dalam penelitiannya

melalui metode analisis regresi linear berganda untuk mengeksplorasi hubungan antara dua faktor komitmen kontinuan yaitu pengorbanan yang tinggi dan kurangnya alternatif dengan intensi keluar.

Menurut Somers (1995), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen kontinuan berpengaruh signifikan negatif pada intensi keluar. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Guntur et al. (2012) bahwa komitmen kontinuan memiliki pengaruh signifikan pada intensi keluar. Sehingga, menurut Angle dan Perry (1981), pengaruh negatif komitmen kontinuan atas keinginan keluar para perawat harus ditangani oleh manajemen rumah sakit, misalnya dengan cara meningkatkan *return intrinsic* dan perencanaan jalur karir pada karyawan.

H2: Komitmen kontinuan berpengaruh negatif pada intensi keluar.

Pengaruh Komitmen Normatif Pada Intensi Keluar

Komponen normatif mengacu pada perasaan karyawan atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasinya (Allen & Meyer, 1990). Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap tinggal dalam organisasinya karena mereka merasa harus melakukannya (Albdour & Altarawneh, 2014). Menurut Meyer dan Parfyonova (2010), komitmen normatif memiliki implikasi yang penting bagi teori komitmen dan komitmen normatif memiliki dua sifat yaitu, kewajiban moral dan perasaan berutang pada organisasi yang masing-masing memiliki implikasi yang berbeda dalam perilaku kerja. Sifat tersebut menunjukkan perbedaan komitmen normatif dengan komitmen lainnya, tetapi tergantung pada seberapa besar kekuatan komponen komitmen lainnya pada seorang karyawan. Ketika karyawan menerima manfaat yang bersumber dari organisasinya, mereka akan merasa berkewajiban untuk memberikan respon kepada organisasinya (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Komitmen normatif dapat berkembang ketika organisasi memberikan hadiah kepada karyawan atas prestasinya, atau mengeluarkan biaya yang signifikan untuk karyawan terkait pekerjaan, misalnya memberikan pelatihan kerja (Allen & Meyer, 1990). Investasi seperti ini terjadi pada organisasi yang menimbulkan ketidakseimbangan antara hubungan karyawan dengan organisasi dan menyebabkan karyawan merasakan berkewajiban untuk membalas dengan komitmen mereka sendiri kepada organisasinya sampai hutang tersebut terbayar (Scholl, 1981). Wiener (1982) beranggapan bahwa perasaan berkewajiban untuk bertahan di dalam organisasi bisa berasal dari internalisasi tekanan normatif yang ada pada seorang individu sebelum masuk ke dalam organisasi (misalnya sosialisasi keluarga atau sosialisasi budaya) atau setelah masuk ke dalam organisasi (misalnya sosialisasi organisasi).

Menurut Prestholdt et al. (1987), norma personal (didefinisikan sebagai rasa dari internalisasi kewajiban moral) memiliki pengaruh kuat pada perilaku individu yang penting, seperti keinginan berpindah secara sukarela. Penelitian lain juga menyatakan bahwa komitmen normatif berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (Guntur et al., 2012). Menurut Jaros (1997), komitmen normatif dikonseptualisasikan untuk mencerminkan satu jenis khusus keterikatan yang berhubungan dengan perasaan. Secara empiris, hal ini dapat diterjemahkan ke dalam korelasi sederhana yang signifikan antara komitmen normatif dengan intensi keluar, karena perasaan dalam komitmen normatif yang spesifik menjadi karakteristik dasar dari sikap individu yang merefleksikan kewajiban mereka untuk tetap tinggal dengan organisasi (Jaros, 1997).

H3: Komitmen normatif berpengaruh negatif pada intensi keluar.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis eksplanatori. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui survei yang dilakukan dengan cara mewawancarai dan menyebarkan kuisioner. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari situs internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada RS XYZ Yogyakarta yaitu sebanyak 239 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang masuk kedalam kriteria yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probabilitas dengan metode *purposive sampling* dan kriterianya dengan *judgement sampling*. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah perawat dengan status kepegawaian sebagai pegawai tetap dan perawat dengan lama bekerja lebih dari tiga tahun. Kriteria yang menjadi prioritas utama adalah status kepegawaian.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Intensi keluar sebagai variabel terikat (Y)

Intensi keluar (Y) didefinisikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasinya secara sukarela atau niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain (Schyns et al., 2007). Pengukuran variabel intensi keluar dalam penelitian ini terdiri dari empat item pernyataan yang dikembangkan oleh Muchinsky dan Tuttle (1979) dalam Angle & Perry (1981). Keempat dimensi tersebut terdiri dari keinginan karyawan untuk tetap tinggal bersama organisasinya, keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya ketika ada kesempatan yang lebih baik, keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya sesegera mungkin, dan pikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi. Jawaban dari setiap pernyataan akan diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima poin skala, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skor lima diberikan untuk kategori SS sampai dengan skor satu untuk kategori STS.

2. Komitmen afektif sebagai variabel bebas (X_1)

Komitmen afektif adalah pencapaian emosional karyawan untuk mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasinya (Meyer & Allen, 1991). Pengukuran variabel komitmen afektif dalam penelitian ini terdiri dari delapan item pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasional berdasarkan teori Allen dan Meyer (1990). Jawaban dari setiap pernyataan akan diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima poin skala.

3. Komitmen kontinuan sebagai variabel bebas (X_2)

Komitmen kontinuan mengacu pada pengakuan biaya terkait dengan tindakan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Allen dan Meyer 1990). Pengukuran variabel komitmen kontinuan dalam penelitian ini terdiri dari delapan item pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasional berdasarkan teori Allen dan Meyer (1990). Jawaban dari setiap pernyataan akan diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima poin skala.

4. Komitmen normatif sebagai variabel bebas (X_3)

Komponen normatif adalah perasaan karyawan atas kewajiban mereka untuk tetap tinggal bersama organisasinya (Allen & Meyer, 1990). Pengukuran variabel komitmen normatif dalam penelitian ini terdiri dari delapan item pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasional berdasarkan teori Allen dan Meyer (1990). Jawaban dari setiap pernyataan akan diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima poin skala.

Pengujian Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas isi yang dapat dilakukan dengan menggunakan validitas tampak (*face validity*). Prosedur uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *face validity* dengan mengajukan item-item pernyataan kuesioner yang telah diterjemahkan dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia kepada dosen pembimbing untuk didiskusikan. Selanjutnya, setelah melalui proses diskusi lalu dosen pembimbing memberikan persetujuan.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* dengan koefisien reliabilitasnya minimal 0,6 (Sekaran, 2006). Kemudian perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS 20. Selain itu, penelitian ini mempertimbangkan prosedur seleksi item dengan melakukan uji koefisien korelasi item total. Tujuannya adalah menguji keselarasan fungsi item dengan fungsi ukur tes. Menurut Azwar (2014), prosedur dalam pengujian dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap item dengan distribusi skor total tes itu sendiri. Koefisien korelasi antara skor item dan skor total tes dianggap baik jika mencapai angka 0,3 (Azwar, 2014).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh atau kontribusi yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tergantung (Cooper & Schindler, 2014). Teknik regresi linear berganda bermanfaat untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu komitmen afektif (X_1), komitmen kontinuan (X_2), dan komitmen normatif (X_3) terhadap variabel terikat yaitu intensi keluar (Y). Proses perhitungannya akan dibantu melalui program SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 pada setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Penjelasan analisis deskriptif didasarkan pada nilai rata-rata, dengan ketentuan nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Intervalnya dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Nilai rerata antara 1,00 sampai dengan 1,80 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju. Nilai rerata antara 1,81 sampai dengan 2,60 menunjukkan bahwa responden tidak setuju. Nilai rerata antara 2,61 sampai dengan 3,40 menunjukkan bahwa responden netral atau sedang. Nilai rerata antara 3,41 sampai dengan 4,20 menunjukkan bahwa responden setuju. Nilai rerata antara 4,21 sampai dengan 5,00 menunjukkan bahwa responden sangat setuju.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Rerata	Deviasi Standar	Minimum	Maximum
Komitmen Afektif	101	3,76	0,71	1,63	5,00
Komitmen Kontinuan	101	3,44	0,70	1,75	5,00
Komitmen Normatif	101	3,57	0,60	1,88	5,00
Intensi Keluar	101	3,52	0,91	1,00	5,00
Valid N (listwise)	101				

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai rerata variabel komitmen afektif sebesar 3,76 yang artinya jawaban responden dalam kuesioner cenderung setuju. Nilai deviasi standar variabel komitmen afektif (0,71) lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penyimpangan data tidak terlalu tinggi karena sebaran data berkumpul disekitar rerata hitungnya.

Nilai rerata variabel komitmen kontinuan sebesar 3,44 yang artinya jawaban responden dalam kuesioner cenderung setuju. Nilai deviasi standar variabel komitmen kontinuan (0,70) lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penyimpangan data tidak terlalu tinggi karena sebaran data berkumpul disekitar rerata hitungnya.

Nilai rerata variabel komitmen normatif sebesar 3,57 yang artinya jawaban responden dalam kuesioner cenderung setuju. Nilai deviasi standar variabel komitmen normatif (0,60) lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penyimpangan data tidak terlalu tinggi karena sebaran data berkumpul disekitar rerata hitungnya.

Nilai rerata variabel intensi keluar sebesar 3,52 yang artinya jawaban responden dalam kuesioner cenderung setuju. Nilai deviasi standar variabel intensi keluar (0,91) lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penyimpangan data tidak terlalu tinggi karena sebaran data berkumpul disekitar rerata hitungnya.

Tabel 2.. Koefisien Korelasi Antar Variabel

Variabel	Kofisien Korelasi			
	Komitmen Afektif	Komitmen Kontinuan	Komitmen Normatif	Intensi Keluar
Komitmen Afektif	1	0,469** (p=0,000)	0,601** (p=0,000)	-0,618** (p=0,000)
Komitmen Kontinuan		1	0,496** (p=0,000)	-0,558** (p=0,000)
Komitmen Normatif			1	-0,588** (p=0,000)
Intensi Keluar				1

** Signifikan 1% ($p < 0,01$) $n=101$

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2015

Koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa keempat variabel memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,01 ($p < 0,01$). Artinya peluang terjadinya kesalahan adalah sebesar 1% dan 99% hasil penelitian adalah benar. Koefisien korelasi antar variabel komitmen afektif pada intensi keluar memiliki korelasi negatif yaitu sebesar -0,618. Koefisien korelasi antar variabel komitmen kontinuan pada intensi keluar memiliki korelasi negatif yaitu sebesar -0,558. Kemudian koefisien korelasi antar variabel komitmen normatif pada intensi keluar memiliki korelasi negatif yaitu sebesar -0,588. Implikasinya, terdapat hubungan antar variabel yang berlawanan arah, yaitu ketika perawat memiliki komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif yang tinggi, maka intensi keluar dari perawat akan rendah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel komitmen afektif (X_1), komitmen kontinuan (X_2), dan komitmen normatif (X_3) terhadap variabel intensi keluar (Y). Rangkuman hasil pengujian analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.3. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2013).

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil uji F dinyatakan memiliki nilai yang signifikan karena nilai signifikansinya dibawah 0,05. Selain itu didapatkan nilai F hitung sebesar 33,591. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif secara bersama-sama mempengaruhi terhadap variabel intensi keluar. Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui hasil perhitungan statistik uji R memiliki nilai 0,714 dan uji R^2 memiliki nilai 0,510. Nilai R menunjukkan korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Implikasinya adalah variabel komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif memiliki hubungan kuat terhadap intensi keluar. Nilai R^2 sebesar 0,510 atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen bersifat terbatas yang berarti variabel independen (komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif) mempunyai pengaruh pada variabel dependen (intensi keluar) sebesar 51%. Sedangkan sisanya 49% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar ketiga variabel independen tersebut.

Penelitian ini menguji tiga hipotesis, hipotesis satu adalah komitmen afektif berpengaruh pada intensi keluar. Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa variabel komitmen afektif memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,340 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya komitmen afektif mempengaruhi intensi keluar secara negatif dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu terdukung. Hipotesis dua adalah komitmen kontinuan berpengaruh pada intensi keluar. Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa variabel komitmen kontinuan memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,276 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Artinya komitmen kontinuan mempengaruhi intensi keluar secara negatif dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terdukung. Hipotesis tiga adalah komitmen normatif berpengaruh pada intensi keluar. Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa variabel komitmen normatif memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,247 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Artinya komitmen normatif mempengaruhi intensi keluar secara negatif dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terdukung.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Variabel	Intensi Keluar (Y)		
	<i>Standardized</i>	t-stat	Sig.
	<i>Coefficients</i>		
Beta			
Konstanta		17,979	0,000
Komitmen Afektif (X ₁)	-0,340	-3,700	0,000
Komitmen Kontinuan (X ₂)	-0,276	-3,271	0,001
Komitmen Normatif (X ₃)	-0,247	-2,646	0,009

N = 101
R = 0,714
R² = 0,510
F = 33,591
Sig = 0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2015

Pembahasan

Hipotesis Satu

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara negatif dan signifikan pada intensi keluar. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya dengan *setting* yang berbeda. Seperti hasil penelitian Perryer et al. (2010) dan Yucel (2012) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan negatif pada intensi keluar. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perawat dengan komitmen afektif yang tinggi, maka tingkat intensi keluar akan rendah. Begitu juga sebaliknya, jika perawat memiliki komitmen afektif yang rendah maka tingkat intensi keluar akan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kebutuhan untuk meningkatkan komitmen afektif di RS XYZ yang bertujuan untuk menurunkan tingkat perputaran perawat.

Hipotesis Dua

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis kedua terdukung, yaitu komitmen kontinuan berpengaruh secara negatif dan signifikan pada intensi keluar. Hasil penelitian ini terdukung oleh penelitian yang dilakukan Aydogdu dan Asikgil (2011) bahwa komitmen kontinuan berpengaruh signifikan negatif pada intensi keluar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penyebab terjadinya peningkatan perputaran karyawan di RS XYZ dipengaruhi oleh komitmen kontinuan.

Hipotesis Tiga

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terdukung, yaitu komitmen normatif berpengaruh secara negatif dan signifikan pada intensi keluar. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaros (1997) dan Guntur et al. (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh signifikan negatif pada intensi keluar. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perawat dengan komitmen normatif yang tinggi, maka tingkat intensi keluar akan rendah. Begitu juga sebaliknya, jika perawat memiliki komitmen normatif yang

rendah maka tingkat intensi keluar akan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kebutuhan untuk meningkatkan komitmen normatif di RS XYZ yang bertujuan untuk menurunkan intensi keluar perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian dan menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Pengujian hipotesis satu menunjukkan komitmen afektif berpengaruh secara negatif dan signifikan pada intensi keluar perawat. Semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat intensi keluar. Sehingga, intensi keluar dapat dimitigasi melalui peningkatan komitmen afektif pada perawat.
2. Pengujian hipotesis dua menunjukkan komitmen kontinuan berpengaruh secara negatif dan signifikan pada intensi keluar perawat. Semakin tinggi komitmen kontinuan yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat intensi keluar. Sehingga, intensi keluar dapat dikontrol melalui peningkatan komitmen kontinuan pada perawat.
3. Pengujian hipotesis tiga menunjukkan komitmen normatif berpengaruh secara negatif dan signifikan pada intensi keluar perawat. Semakin tinggi komitmen normatif yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat intensi keluar. Sehingga, peningkatan komitmen normatif pada perawat diindikasikan mampu menurunkan intensi keluar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka terdapat saran-saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rata-rata item kuesioner komitmen afektif, nilai terendah terdapat pada pernyataan, "Saya merasa terikat secara emosional dengan RS XYZ." Hal tersebut menunjukkan bahwa keterikatan perawat secara emosional belum terbangun dengan organisasinya. Menghadapi kondisi tersebut terdapat beberapa saran yang bisa diaplikasikan, misalnya membuat acara "*family day*" atau "*corporate outbond*" mengingat pekerjaan perawat yang membutuhkan kerjasama yang baik. Sehingga, dengan adanya acara tersebut diharapkan akan menumbuhkan rasa saling memiliki antar perawat maupun perawat dengan organisasinya. Selain itu adalah membuat program pelatihan berdasarkan aspirasi dari perawat, sehingga mereka merasa memiliki program tersebut dan juga memiliki kebanggaan tertentu yang dapat memicu keterikatan perawat secara emosional dengan organisasinya. Untuk membangun keterikatan emosional pada komitmen afektif juga dapat diberikan melalui apresiasi, misalnya kepala perawat mengapresiasi para anggota perawat dalam bangsanya saat melakukan tindakan yang baik.
2. Berdasarkan hasil rata-rata item kuesioner komitmen kontinuan, nilai terendah terdapat pada pernyataan, "Saya memiliki banyak pertimbangan untuk memutuskan keluar dari RS XYZ Yogyakarta." Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat hanya memiliki sedikit pertimbangan untuk memutuskan keluar dari organisasinya. Melalui program retensi diharapkan bisa memitigasi kendala tersebut, misalnya dengan memberikan sistem *reward* yang mungkin tidak didapatkan di rumah sakit lain. Contohnya adalah diskon bagi perawat yang berobat di RS XYZ Yogyakarta, perjalanan wisata, atau memberikan kesempatan bagi perawat yang berprestasi untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu penerapan aturan bagi perawat yang akan mengundurkan diri secara sukarela perlu diaplikasikan, misalnya menetapkan sanksi pinalti berupa

- denda materiil sehingga perawat akan mempertimbangkan kembali untuk keluar dari organisasinya.
3. Berdasarkan hasil rata-rata item kuesioner komitmen normatif, nilai terendah terdapat pada pernyataan, “Berpindah dari satu rumah sakit ke rumah sakit yang lain merupakan suatu hal tidak etis bagi Saya.” Hal tersebut mengindikasikan bahwa perawat menganggap berpindah dari satu rumah sakit ke rumah sakit yang lain adalah tindakan yang etis, maka perlu dibangun rasa tanggungjawab perawat untuk tetap berada dalam organisasinya. Rasa tanggungjawab terbentuk dari dalam diri setiap individu, namun pihak manajemen RS XYZ Yogyakarta juga perlu memotivasi untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab setiap perawat. Hak dan kewajiban perawat juga harus dilaksanakan secara seimbang. Sangat penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan hak-hak perawat. Misalnya dengan memberikan kesejahteraan melalui kesempatan perawat untuk mengembangkan jalur karir. Selain itu, memberikan fasilitas seperti jaminan perlindungan terhadap resiko kerja mengingat pekerjaan perawat yang sangat beresiko tinggi untuk tertular penyakit dan mendapatkan pelayanan secara rutin untuk pemeriksaan kesehatan. Dengan demikian perawat akan berpersepsi positif atas perlakuan yang diberikan oleh organisasinya, sehingga mereka merasa enggan untuk keluar dari organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, kontinuan and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Albdour, A. A. dan Altarawneh, I. I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19 (2), 192-212.
- Angle, H. L. dan Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Aydogdu, S. dan Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1 (3), 2146-4405.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balaji, C. (1998). Organisational Commitment of Job Satisfaction: Which Explains Intent to Quit Better. *Indian Journal of Industrial Relations*, 23 (3), 313-328.
- Bagraim, J. (2010). Multiple Affective Commitments and Salient Outcomes: The Improbable Case of Information Technology Knowledge Workers. *The Electronic Journal Information Systems Evaluation*, 13 (2), 97-106.
- Cooper, D. R. dan P. S. Schindler. (2014). *Business Research Methods, Twelfth Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Cropanzano, R. dan Mitchell, S. M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Dalton, D. R. dan Todor, W. D. (1979). Turnover Turned Over: An Expanded and Positive Perspective. *Academy of Management Review*, 4 (2), 225-235.

- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72 (4), 463-483.
- Glissmeyer, M., Bishop J. W., dan Fass, R. D. (2008). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: The case of law enforcement. *Academy of Management Journal*, 40 (1), 82-111.
- Griffeth, R. W. dan Hom, P. W. (1988). A Comparison of Different Conceptualizations of Perceived Alternatives in Turnover Research. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (2), 103-111.
- Guntur, R. M. Y., Haerani, S. dan Hasan, M. (2012). The influence of affective, kontinuan and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar's private hospitals in Indonesia. *African Journal of Business Management*, 6 (38), 10303-10311.
- Hang-yue, N., Foley, S. dan Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (11), 2133-2146.
- Hayes, L. J., Pallas, L. O., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., dan North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review – An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 887-905.
- Hartono, J. (2004). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6*. Yogyakarta: BPFE.
- Hussain, T. dan Asif, S. (2012). Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support? *Journal of Quality and Technology Management*, 8 (2), 1-10.
- Jaros, S. J. (1997). An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337.
- Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W. dan Sincich, T. (1993). Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models. *The Academy of Management Journal*, 36 (5), 951-995.
- Juhdi, N., Fatimah, P. dan Hansaram, R. M. K. (2013). HR practices and turnover intention: the mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia. *The nInternational Journal of Human Resource Management*, 24 (15), 3002-3019.
- Kaur, B., Mohindru, dan Pankaj. (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3 (10), 1219-1230.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Lambert, E. G., Griffin, M. L., Hogan, N. L. dan Kelley, T. (2014). The Ties That Bind: Organizational Commitment and Its Effect on Correctional Orientation, Absenteeism, and Turnover Intent. *The Prison Journal*, 95 (1), 135-156.

- Lambert, E. G., Hogan, N. L. dan Jiang, S. (2008). Among Correctional Staff: It Matters What You Measure Exploring Antecedents of Five Types of Organizational Commitment. *Criminal Justice Policy Review*, 19 (4), 466-490.
- Lephalala, R. P., Ehiers, V. J., dan Oosthuizen, M. J. (2008). Factors influencing nurses job satisfaction in selected private hospitals in England. *Curationis*, 31 (3), 60-69.
- Loi, R., Ngo, H., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., dan Parfyonova, N. M. (2010). Normative Commitment in The Workplace: A theoretical Analysis and Re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20, 283-294.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovith, L., dan Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
- Muchinsky, P. M., & Turtle, M. L. (1979). Employee turnover: An empirical and methodological assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 43-77.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I. dan Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, 33 (9), 911-923.
- Prestholdt, P. H., Lane, I. M., dan Mathews, R. C. (1987). Nurse turnover as reasoned action: Development of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 221-228.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force. *Academy of Management Review*, 6 (4), 589-599.
- Shaw, J. D., Delery, J.E., Jenkins, JR, G.D. dan Gupta, N. (1998). An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover. *Academy of Management*, 41 (5), 511-525.
- Staw. B. M. (1980). The Consequences of Turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1 (4), 253-273.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schyns, B., Torka, N., dan Goßling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change. *Career Development International*, 12 (7), 660-679.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (7), 592-599.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Somers, M. J. (1993). A test of the relationship between affective and continuance commitment using non-recursive models. *Journal of Occupational Psychology*, 66, 185–192.
- Somers, M. J. (1995). Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of organizational behavior*, 16, 49-58.
- Takase, M. (2009). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17, 3-12.
- Tett, R. P., dan Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46 (2), 259.
- Vance, R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment: A guide to understanding, measuring, and icreasing engagement in your organization*. United States of America: SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines.
- Yucel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7 (20), 44-58.
- Zhang, Y. dan Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicans from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 11 (235).
- Waldman, J. D., Kelly, F., Arora, S., dan Smith, H. L. (2004). The shocking cost of turnover in health care. *Health Care Management Review*, 29 (1), 2-7.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428