

**ATMOSFER KERJA DAN PERSEPSI TERHADAP PEKERJAAN SEBAGAI
DETERMINAN INTENTION TO STAY KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA WAHYU TUTUKO BOJONEGORO**

*(Work atmosphere and Perception on Job as Determinant Factor of Employee's Intention to Stay
in Wahyu Tutuko Police Hospital Bojonegoro)*

Nyoman Anita Damayanti*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga

E-mail: nyoman_fkmua@yahoo.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa niat seseorang untuk tetap tinggal bekerja di sebuah organisasi adalah kepuasan kerja, utamanya kepuasan terhadap gaji atau hal yang terkait aspek ekonomi. Namun dari hasil *survey* awal yang dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Wahyu Tutuko (RSBWT) Bojonegoro, diketahui bahwa kepuasan kerja 55% karyawan dalam kategori rendah, tetapi ternyata mereka tetap bekerja dan berniat untuk tetap tinggal (*intention to stay*) di RSBWT. Berdasarkan fakta tersebut tampaknya ada faktor lain yang lebih berperan dalam mempengaruhi niat seseorang tetap tinggal untuk bekerja di sebuah organisasi. Faktor tersebut adalah faktor yang terkait dengan atmosfer kerja. Berdasarkan fakta tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan atmosfer kerja dengan niat karyawan untuk tetap tinggal di sebuah organisasi. **Metode:** Penelitian ini adalah penelitian analitik, menggunakan rancang bangun observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Besar sample 95 orang sesuai kriteria inklusi dan eksklusi. Data diambil dengan menggunakan kuesioner. Variabel penelitian terdiri dari variabel atmosfer kerja yakni keadaan terkait perasaan karyawan tentang pekerjaan dan lingkungan kerjanya, status kepegawaian, kebanggaan pada organisasi, jaminan masa depan karier. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa urutan determinan utama atmosfer kerja yang berhubungan dengan niat karyawan untuk tetap tinggal di RSBWT adalah rasa bangga pada RSBWT, lingkungan kerja yang nyaman, status kepegawaian, keyakinan akan jaminan masa depan karier, rasa pengabdian dan tanggung jawab. **Diskusi:** Penelitian ini membuktikan bahwa selain status kepegawaian, determinan utama *intention to stay* adalah atmosfer kerja, rasa bangga terhadap organisasi dan keyakinan akan jaminan masa depan di organisasi.

Kata kunci: *determinant*, atmosfer kerja, *intention to stay*, persepsi terhadap pekerjaan

ABSTRACT

Introduction: Many studies suggested that employee intention to stay were determined by job satisfaction, particularly correlated with salary or other economic aspects. However, the initial survey showed that 55 % of employees in Wahyu Tutuko Police Hospital Bojonegoro had a low job satisfaction although still remained in. It seems that there are other factors in determining the employee's intention to stay; the most possible one is work atmosphere. This study aimed to analyze the relationship between work atmosphere and the employee's intention to stay. **Method:** This is an analytical study in observational design study with cross sectional approach. There were 95 employees participated as research sample in accordance with the inclusion and exclusion criteria. Data collected with the questionnaire guides. Work atmosphere variable is associated by the feelings of employees on the job and the work environment includes employment status, pride in the organization, a guarantee of future career and comfort working environment. **Result:** In order sequences, the main determinant of work atmosphere were associated with the employee's intention to stay, then the proudness in hospital, comfortable working environment, employment status, confidence of future careers guarantee, a sense of dedication and responsibility. **Discussion:** This study concluded that beside employee status, the main determinant in predicting intention to stay are work atmosphere, pride on organization and the faith of future in the organization.

Keywords: *determinant*, work atmosfer, *intention to stay*, perception on job

PENDAHULUAN

Semakin disadari bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang memiliki SDM dengan daya saing dan loyalitas tinggi. Rumah sakit merupakan sebuah organisasi kerja

yang sangat kompleks, padat karya dan padat modal. Karakteristik tersebut berdampak pada kompleksnya persoalan yang terjadi di rumah sakit khususnya terkait persoalan SDM. RS Bhayangkara Wahyu Tutuko Bojonegoro (selanjutnya disingkat menjadi RSBWT) merupakan rumah sakit milik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Sebagai rumah sakit milik

Kepolisian, RSBWT tidak hanya diperkuat oleh karyawan tetap milik Kepolisian namun juga karyawan tidak tetap.

Survei kepuasan kerja yang dilakukan oleh manajemen RSBWT pada tahun 2011 menunjukkan fakta sebanyak 55% karyawan kontrak dan 35% karyawan tetap merasakan kepuasan kerja rendah. Hal yang mereka rasakan paling tidak memuaskan adalah fasilitas kerja, penghargaan pada prestasi kerja dan gaji.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM seperti sistem remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (*intention to stay*) (Sanjeevkumar, 2012). Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Johari, *et al.* (2012), walaupun praktik MSDM berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan, praktik MSDM bukan satu-satunya faktor dominan yang mempengaruhi *intention to stay*. Hubungan pemberi kerja dan karyawan terbukti menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keinginan tenaga kesehatan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Matthias dan Benjamin t.thn.). Selain faktor interpersonal, faktor personal karyawan juga memengaruhi *intention to stay* (Sanjeevkumar 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Muhadi (2013) menjelaskan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasinya dalam waktu yang lama sangat dipengaruhi oleh orientasi karyawan terhadap apa yang diperolehnya dari pekerjaan. Ketidakadilan yang dirasakan setelah karyawan membandingkan komitmen, beban kerja dan keterampilan yang mereka berikan dengan pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja akan menyebabkan *intention to stay* karyawan berkurang. Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia, pendekatan manajemen harus mampu menciptakan *quality of work life* yang dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, kesejahteraan serta menciptakan lingkungan kerja aman dan nyaman (*good working atmosphere/ atmosfer kerja*). Atmosfer kerja sangat penting karena dapat mendorong antusiasme untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi

(Purnomo, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan atmosfer kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan *intention to stay* karyawan pada organisasi.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di RS Bhayangkara Wahyu Tatuko Bojonegoro dengan sampel semua karyawan tetap maupun kontrak dengan masa kerja minimal 3 tahun yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Besar sampel dalam penelitian ini adalah total populasi sehingga ada 95 karyawan yang menjadi responden penelitian. Seluruh variabel diukur dengan menggunakan kuesioner terbuka dan tertutup. Variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik responden (jenis kelamin, status kepegawaian), perasaan bangga pada organisasi, keyakinan pada organisasi akan keterjaminan karier di masa depan, perasaan tentang pekerjaan dan lingkungan kerja serta keinginan tetap tinggal untuk bekerja di RSBWT atau yang lebih dikenal dengan *intention to stay* (untuk selanjutnya disebut *intention to stay*). Untuk mengetahui hubungan antara variabel yang dikelompokkan sebagai atmosfer kerja dengan *intention to stay* digunakan tabulasi silang (*crossstabulation*).

HASIL

RS Bhayangkara Wahyu Tutuko Bojonegoro diperkuat oleh karyawan dengan dua status kepegawaian yang berbeda yakni karyawan tetap dan tidak tetap. Jumlah seluruh karyawan di RSBWT ada 134 karyawan. Mayoritas karyawan adalah karyawan tidak tetap (106 orang atau 79%) dan hanya 21% (28 orang) yang menjadi karyawan tetap. Mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita (58,9%). Lebih dari separuh responden (52,6%) baru bekerja di RSBWT kurang dari 5 tahun dan 30,5% sudah bekerja antara 5 hingga 10 tahun. Hampir semua responden yang

berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap (80%), hanya 20% yang telah berstatus karyawan tetap.

Intention to stay menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan organisasi untuk jangka waktu yang panjang. Variabel *intention to stay* dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menanyakan kondisi sebaliknya yaitu *intention to quit*, dengan pertanyaan tentang aktivitas nyata karyawan untuk mencari informasi pekerjaan lain di luar RSBWT. Karyawan yang telah berusaha untuk mencari informasi pekerjaan lain menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki *intention to stay* rendah, dengan kata lain mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang tidak mencari informasi pekerjaan di tempat lain menunjukkan *intention to stay* karyawan masih tinggi.

Lebih dari sepertiga responden memiliki *intention to stay* yang rendah. Rendahnya *intention to stay* ini dapat dilihat dari sekitar 37,9% responden yang dalam penelitian ini menyatakan bahwa mereka merasa perlu untuk segera mencari informasi pekerjaan di tempat lain. Data pada Tabel 1 menunjukkan sebagian besar karyawan di RSBWT yakni 61,1% memiliki *intention to stay* yang tinggi. Jika diidentifikasi berdasarkan status kepegawaian, karyawan tidak tetap memang cenderung lebih banyak memiliki keinginan untuk keluarga dari RSBWT. Namun *intention to stay* yang rendah ini tidak hanya dimiliki oleh karyawan tidak tetap (44,0%), karyawan tetap yang notabene kejelasan statusnya telah jelas di RSBWT juga ada yang berniat untuk mencari pekerjaan lain di luar RSBWT (15,8%).

Berbagai alasan mendasari responden memiliki *intention to stay* rendah atau tinggi.

Sebagian besar karyawan tidak tetap (59,3%) memiliki *intention to stay* rendah karena iming-iming faktor ekonomi yang lebih baik dari pekerjaan lain. Sisanya memiliki *intention to stay* rendah karena faktor non ekonomi seperti untuk menambah pengetahuan dan pengembangan diri (15,2%), menambah referensi (12,1%), dan untuk meningkatkan kualitas kerja (6,1%). Hal ini menunjukkan bahwa *intention to stay* yang rendah pada kelompok karyawan tidak tetap tidak hanya tergantung dari faktor ekonomi saja, namun ada faktor non ekonomi dalam bekerja yang menjadi faktor penarik untuk karyawan tetap tinggal dalam organisasi.

Pada kelompok karyawan tidak tetap yang memiliki *intention to stay* tinggi, faktor ekonomi hanya menjadi alasan tetap tinggal di organisasi pada 3 orang karyawan (7,1%). Alasan terbesar untuk tetap tinggal justru karena alasan non ekonomi yakni bentuk pengabdian pada POLRI (40,5%), lingkungan kerja yang nyaman (38,1%), dan kedekatan dengan keluarga (7,1%). Alasan yang dikemukakan oleh karyawan ini semakin menegaskan bahwa faktor ekonomi bukan motif utama karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Kondisi yang tidak jauh berbeda juga terjadi pada kelompok karyawan tetap. *Intention to stay* yang rendah disebabkan karena karyawan tetap ingin menambah pengetahuan dan pengembangan diri (33,3%) dengan bekerja di tempat lain selain RSBWT. Demikian pula pada karyawan tetap yang memiliki *intention to stay* tinggi sebagian besar (81,2%) dilatarbelakangi karena faktor non ekonomi berupa komitmen pengabdian pada RSBWT (50,0%) dan lingkungan kerja yang nyaman (31,2%).

Tabel 1. *Intention to stay* karyawan RSBWT

	Intention to stay		Total
	Rendah	Tinggi	
Karyawan tidak tetap	33(44,0%)	42(56,0%)	75(100,0%)
Karyawan tetap	3(15,8%)	16(84,2%)	19(100%)
Tidak memberikan jawaban	1		
Total	39(37,9%)	58(61,1%)	

Tabel 2. Atmosfer kerja di RSBWT yang dirasakan karyawan

<i>Intention to stay</i>	Atmosfer kerja yang dirasakan	Jumlah
<i>Intention to stay</i> rendah	Lingkungan kerja dan kedekatan tempat kerja dengan keluarga	11 (33,3%)
	Pengabdian pada POLRI	5 (15,2%)
	Kebutuhan dan harapan terhadap pengabdian ilmu yang dimiliki	2 (6,1%)
<i>Intention to stay</i> tinggi	Lingkungan kerja dan kedekatan tempat kerja dengan keluarga	16 (38,1%)
	Kebutuhan dan harapan terhadap pengabdian ilmu yang dimiliki	10 (23,8%)
	Pengabdian pada POLRI	5 (11,9%)

Untuk menjelaskan determinan apa yang menyebabkan karyawan tetap berada di organisasi, penelitian ini menganalisis alasan karyawan tetap tinggal dalam organisasi hingga saat ini. Secara subjektif, karyawan telah diminta untuk menjelaskan alasan mereka kenapa ingin mencari pekerjaan lain di luar RSBWT. Namun agar dapat lebih objektif, determinan *intention to stay* pada penelitian ini dikonfirmasi berdasarkan alasan karyawan tetap tinggal di organisasi hingga saat ini. Hasil konfirmasi menunjukkan bahwa ada dua hal yang melatarbelakangi *intention to stay* karyawan yakni faktor ekonomi dan non ekonomi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor non ekonomi berperan paling dominan dalam menentukan *intention to stay* karyawan. Karyawan tidak tetap yang memiliki *intention to stay* rendah namun memutuskan untuk tetap bekerja di RSBWT karena alasan ekonomi hanya ada sekitar 30,3%. Sedangkan faktor non ekonomi menjadi motif utama pada kelompok dengan *intention to stay* rendah. Hal ini semakin ditegaskan melalui analisis yang dilakukan pada kelompok karyawan ber-*intention to stay* tinggi. Faktor ekonomi semakin bukan menjadi alasan untuk tetap tinggal pada karyawan tidak tetap dengan *intention to stay* tinggi (21,4%). Faktor non ekonomi inilah yang merupakan determinan dalam menentukan *intention to stay* karyawan. Faktor non ekonomi ini menjadi sebuah atmosfer kerja bagi setiap karyawan yang membuat niat untuk tetap tinggal dalam organisasi tetap ada.

Tabel 2 menunjukkan bahwa ada tiga atmosfer kerja yang berhubungan *intention to stay* karyawan. Atmosfer kerja ini merupakan faktor non ekonomi pekerjaan yang membuat seseorang tetap betah bertahan di organisasi. Atmosfer kerja yang paling berperan pada *intention to stay* karyawan adalah kondisi

lingkungan kerja dan kedekatan tempat kerja dengan keluarga.

Walaupun atmosfer kerja yang paling dominan adalah kondisi lingkungan kerja dan kedekatan tempat kerja dengan keluarga, ternyata ada atmosfer yang menyentuh persepsi karyawan terhadap pekerjaan. Persepsi terhadap pekerjaan ini berhubungan dengan kemampuan pekerjaan untuk memberikan pemenuhan terhadap status sosial maupun ekonomi. Pekerjaan yang dipersepsikan baik oleh karyawan adalah pekerjaan yang mampu memberikan kebanggaan saat bergabung dengan instansi POLRI dan jaminan karir di masa depan.

Kebanggaan pada korps POLRI ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas responden (66,3%) merasa bangga bekerja di RS Bhayangkara yang merupakan rumah sakit milik POLRI. Selain karena rumah sakit ini sangat terkait dengan POLRI, responden (14,7%) juga bangga karena menganggap seleksi masuk menjadi pegawai di RS Bhayangkara sangat ketat. Namun rasa bangga ini tidak akan lengkap jika karyawan tidak mendapatkan apa yang disebut sebagai pemenuhan kebutuhan fisiologis serta aktualisasi diri.

Ada sekitar 33,6% responden yang merasa tidak bangga bekerja di RS Bhayangkara, mayoritas (31,25%) menyatakan bahwa hal tersebut karena terlalu rendahnya gaji yang mereka terima dari rumah sakit. Oleh karena itu lebih dari sepertiga responden (38,9%) mengutarakan bahwa harapan utama mereka terhadap organisasi adalah agar pimpinan dapat lebih tanggap terhadap kebutuhan karyawan. Responden juga berharap banyak bahwa pihak rumah sakit dapat segera mengubah status kepegawaian pegawai tidak tetap menjadi pegawai tetap (8,4%). Di luar harapan karyawan

yang lebih berpikir tentang kebutuhan individu karyawan, banyak juga karyawan yang lebih berharap untuk kemajuan rumah sakit (33,7%).

Dengan berbagai harapan terkait status kepegawaian yang belum diangkat menjadi pegawai tetap, mayoritas responden (70,5%) yakin bahwa dengan bekerja di RS Bhayangkara dapat menjamin masa depan mereka. Karena walaupun saat ini kesejahteraan mereka belum terpenuhi, namun karyawan memandang bahwa rumah sakit telah berusaha untuk memperhatikan kesejahteraannya (18,9%). Responden juga berpikir bahwa dengan perkembangan RS Bhayangkara saat ini, kejelasan untuk menjadi pegawai tetap akan semakin terbuka (10,%).

PEMBAHASAN

Intention to stay merupakan keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada pekerjaannya dengan pemberi kerja yang sama untuk jangka waktu yang panjang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status kepegawaian di RSBWT berhubungan dengan keinginan karyawan untuk tetap tinggal. Namun status kepegawaian bukan satu-satunya faktor yang berhubungan dengan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa bahkan karyawan dengan status pegawai tetap juga masih ada yang memiliki *intention to stay* yang rendah.

Rendahnya *intention to stay* yang rendah pada pegawai tetap ini ternyata bukan hanya karena faktor ekonomi, namun juga terkait dengan faktor non ekonomi. Faktor non ekonomi ini merupakan atmosfer kerja yang menentukan seorang karyawan merasa betah untuk tinggal di organisasi atau tidak. Atmosfer kerja ini juga menjadi hal yang menentukan *intention to stay* karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap yang memiliki *intention to stay* tinggi terhadap RSBWT memiliki berbagai alasan untuk tetap tinggal yang kaitannya sangat berkaitan dengan atmosfer kerja di RSBWT.

Dalam menganalisis *intention to stay* akan banyak determinan yang mempengaruhi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustapha *et al.* (2010) menunjukkan bahwa fasilitas pada keluarga karyawan menjadi salah satu faktor personal dominan yang mempengaruhi *intention to stay*. Penelitian lainnya yang dilakukan pada kelompok pekerja dengan stres kerja tinggi membuktikan bahwa kelelahan fisik dan emosi mengakibatkan rendahnya *intention to stay* karyawan (Aslam dan Safdar 2012). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Zeytinoglu, *et al.* menjelaskan bahwa masih banyak faktor personal lain yang harus diperhitungkan dalam *intention to stay* salah satunya *job security*. Penelitian ini menunjukkan bahwa selain berbagai determinan yang telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya, rasa bangga terhadap organisasi dan keyakinan terhadap masa depan di organisasi merupakan salah satu determinan yang menentukan *intention to stay* karyawan.

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa rasa bangga pada organisasi merupakan determinan penting dalam *intention to stay* dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Prihanjana (2011). Penelitian yang dilakukan oleh Prihanjana (2011) menunjukkan bahwa untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan, rasa bangga bekerja di sebuah organisasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *intention to stay* karyawan. Sebagai anggota korps POLRI, dedikasi pada POLRI merupakan modal awal mereka untuk senantiasa berupaya yang terbaik bagi RSBWT. Hal ini sebanding dengan kebanggaan mereka menjadi karyawan di RSBWT.

Kepuasan bekerja yang berhubungan dengan kebutuhan status kepegawaian terbukti memberikan pengaruh pada komitmen karyawan sehingga pada akhirnya juga akan mempengaruhi *intention to stay* (Putri 2011). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai tidak tetap yang belum memiliki tingkat kepastian status kepegawaian menyatakan bahwa mereka butuh kepastian untuk diangkat sebagai pegawai tetap. Karyawan yang tidak memiliki keyakinan akan masa depannya di RSBWT akan cenderung berorientasi pada pemenuhan kebutuhan yang

paling dasar yakni yang disebut oleh Maslow sebagai *physiological needs*. Sehingga saat ada tawaran untuk pemenuhan fisiologis yang lebih baik padapekerjaan lain, karyawan tidak tetap akan cenderung untuk memilih untuk keluar dari organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa selain status kepegawaian, determinan utama dalam memprediksi *intention to stay* adalah atmosfer kerja, rasa bangga terhadap organisasi dan keyakinan akan jaminan masa depan di organisasi. Hal ini menjadikan peran Manajemen RS Bhayangkara Wahyu Tetuko Bojonegoro menjadi sebuah hal yang sangat penting dalam menciptakan rasa bangga pada organisasi dan memberikan rasa aman terhadap keberlangsungan masa depannya dalam organisasi.

Saran

RSBWT diharapkan mampu memaksimalkan potensi karyawan serta mempertahankan karyawannya untuk tetap tinggal di organisasi.

KEPUSTAKAAN

Aslam, Muhammad Shakeel, and Umar Safdar. The Influence of Job Burnout on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Affective Commitment. *Journal Basic Applied Science Research*, 2012: 4016–4025.

Clark, Timothy R. *The Employee Engagement Mindset: The Six Drivers for Tapping into the Hidden Potential of Everyone in Your Company*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2012.

Johari, Johanim, Tan Fee Yean, Zurina Adnan, Kharina Khulida Yahya, and Nasruddin Mohammad Ahmad. Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter? *International Journal of Economics and Management*, 2012: 396–416.

Matthias, Ruth E., and A.E. Benjamin. Intent to Stay Among Paid Home Care Workers in California. 1–23.

Muhadi. *Analisis Pengaruh Equity dan Leader Member Exchange (LMX) terhadap Niat untuk Keluar (Studi Kasus Dosen Tetap di STIKES Insan Unggul Surabaya)*. Master Thesis, Surabaya: S2 AKK, FKM, Universitas Airlangga, 2013.

Mustapha, Noraani, Aminah Ahmad, Jegak Uli, and Khairuddin Idris. Job Characteristics as Antecedents of Intention to Stay and Mediating Effects of Work Family Facilitation and Family Satisfaction among Single Mothers in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 2010: 59–74.

Nandini, Nurhasmadiar. *Analisis Penyebab Turnover Intention pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya*. Master Thesis, Surabaya: S2 AKK, FKM, Universitas Airlangga, 2013.

Prihanjana, I Putu Indra. *Rekomendasi Menurunkan Turnover Rate Karyawan Rumah Sakit Balimed Denpasar dengan Menggunakan Analisis Faktor Pendorong dan Faktor Penarik*. Master Thesis, Surabaya: S2 AKK, FKM, Universitas Airlangga, 2011.

Purnomo, Hari. *Rekomendasi Pengembangan QWL (Quality of Work Life) Berdasarkan Analisis Pengaruh QWL (Quality of Work Life) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Pacet Mojokerto*. Master Thesis, Surabaya: S2 AKK, FKM, Universitas Airlangga, 2012.

Putri, Chauliah Fatma. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Dosen di Stikes Satria Bhakti Nganjuk*. Master Thesis, Surabaya: S2 AKK, FKM, Universitas Airlangga, 2011.

Rinasari, Umi. *Analisis Kepuasan Pelanggan Dimensi Dabholkar dengan Menggunakan Profile Chart dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara HS. Samsokeri Mertojoso*

- Surabaya. Master Thesis, Surabaya: S2 AKK, FKM, Universitas Airlangga, 2009.
- Sanjeevkumar, Vimala. “A Study on Employee’s Intention to Stay in Public Companies, Kedah, Malaysia.” *International Journal of Business Economics & Management Research*, 2012: 91–101.
- Wrzesniewski, Amy, Clark McCauley, Paul Rozin, and Barry Schwartz. “Jobs, Careers, and Callings: People’s Relations to Their Work.” *Journal of Research in Personality*, 1997: 21–33.
- Zeytinoglu, Keser, Yilmaz, and Olzoy. “Job Satisfaction, Commitment and Intention to Stay Among Bank’s Call Workers: The Case of Workers in Turkey.”