

Pengaruh Keadilan Organisasional dan Efikasi Diri pada Keinginan Berpindah Perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Rezqi Ananda Basid

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina
E-mail: rezqi.ab@universitaspertamina.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional dan efikasi diri pada keinginan berpindah. Populasi penelitian adalah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) keadilan distributif berpengaruh negatif pada keinginan berpindah, (2) keadilan prosedural berpengaruh negatif pada keinginan berpindah, (3) keadilan interaksional berpengaruh negatif pada keinginan berpindah, dan (4) efikasi diri berpengaruh positif pada keinginan berpindah. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang telah bekerja minimum satu tahun masa kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 163 orang perawat atau 59% dari jumlah keseluruhan perawat Rumah Sakit Dirgahayu yang berjumlah 276 perawat. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh empat variabel independen yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan efikasi diri pada satu variabel dependen yaitu keinginan berpindah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari keadilan distributif pada keinginan berpindah dengan taraf kepercayaan 95% ($Sig=0,004$), terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari keadilan prosedural pada keinginan berpindah ($Sig= 0,030$), terdapat pengaruh negatif signifikan dari keadilan interaksional pada keinginan berpindah ($Sig= 0,025$) dan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari efikasi diri pada keinginan berpindah ($Sig= 0,001$).

Kata Kunci: keadilan organisasional, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, efikasi diri, keinginan berpindah.

The Influence of Organizational Justice and Self-Efficacy on the Desire of Switching Nurse Hospital Dirgahayu Samarinda

Abstract

This study aims to analyze the effects of organizational justice and self-efficacy on the desire to move. The study population was the nurse of Dirgahayu Hospital in Samarinda. The hypotheses in this study are (1) distributive justice negatively affecting the desire to move, (2) procedural fairness negatively affect the desire to move, (3) interactional justice negatively affect the desire to move, and (4) self efficacy has a positive effect on the desire to move. The sampling procedure is done by purposive sampling method, that is the nurse of Dirgahayu Hospital Samarinda who has worked minimum one year of service. Respondents in this study amounted to 163 nurses or 59% of the total nurses of Dirgahayu Hospital which amounted to 276 nurses. This study uses multiple linear regression with the aim to know the influence of four independent variables consisting of distributive justice, procedural justice, interactional justice and self efficacy on one dependent variable is the desire to move. The test results show that there is a significant negative effect of distributive justice on the desire to move with 95% confidence level ($Sig = 0.004$), there is a significant negative influence of procedural justice on the desire to move ($Sig = 0.030$), there is a significant negative influence of interactional justice On the desire to move ($Sig = 0.025$) and there is a significant positive influence of self-efficacy on the desire to move ($Sig = 0.001$).

Keywords: Organizational justice, distributive justice, procedural justice, interactional justice, self-efficacy, shifting desire.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki daya tawar tinggi dapat menghasilkan kebijakan-kebijakan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Kebijakan-kebijakan tersebut berdampak pada sikap dan perilaku karyawan serta dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif seperti perpindahan karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Ketika karyawan meninggalkan organisasinya kemampuan karyawan yang tetap tinggal akan terpengaruh dalam penyelesaian tugas-tugasnya (Yin Fah *et al.*, 2010). *Turnover* karyawan berawal dari adanya keinginan berpindah (*turnover intention*). Biaya *turnover* cukup besar dan tidak hanya mencakup biaya keuangan langsung ketika mengganti karyawan tetapi juga berdampak pada hilangnya potensi keterampilan yang penting, pengetahuan, pengalaman dan berdampak pada semangat kerja (Johan *et al.*, 2013).

Beberapa faktor disinyalir sebagai penyebab meningkatkan maupun mengurangi keinginan berpindah karyawan dari suatu perusahaan. Keadilan organisasional dan efikasi diri dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Cropanzano *et al.* (2007) menyatakan bahwa karyawan akan mengevaluasi keadilan organisasional dalam tiga klasifikasi peristiwa yang berbeda, yakni keadilan distributif mengenai hasil yang mereka terima dari organisasi, keadilan prosedural menyangkut kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan dan keadilan interaksional yang terkait dengan perlakuan pengambil keputusan antar personal dalam organisasi. Sedangkan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada suatu tingkat tertentu yang mempengaruhi aktivitas pribadi (Bandura, 1994).

Terdapat angka keluar (*turnover*) sebanyak 20 dari 265 orang perawat atau sebesar 7,55% pada tahun 2013 dan meningkat menjadi 28 dari 276 orang perawat atau sebesar 10,15% pada 2014 di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Angka keluar tersebut cukup tinggi sejalan dengan pendapat Booyens (1998) yang mengatakan bahwa tingkat *turnover* perawat maksimal 5-10% pertahun. Angka keluar tersebut menggambarkan bahwa terjadi peningkatan *turnover* di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Menurut O'Brien-Pallas *et al.* (2006) keluarnya perawat yang terjadi pada suatu rumah sakit akan memberikan beberapa dampak secara ekonomi, mengganggu proses penyembuhan pasien dan mempengaruhi hasil pekerjaan perawat lain. Angka keluar (*turnover*) perawat pada Rumah Sakit Dirgahayu tersebut dapat menjadi masalah apabila angka tersebut terus bertambah sehingga menimbulkan potensi biaya bagi rumah sakit untuk biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada perawat, tingkat kinerja yang dikorbankan, biaya rekrutmen, proses penyembuhan pasien dan pelatihan kembali bagi perawat yang baru masuk. Oleh karena itu faktor-faktor penyebab keinginan berpindah yang memberikan peranan terhadap tercapainya keputusan untuk mengundurkan diri atau tidak dari suatu pekerjaan perlu dianalisis pengaruhnya.

Tinjauan Pustaka

Keinginan Berpindah

Mobley *et al.* (1978) dalam Spencer *et al.* (1983) mengemukakan bahwa keinginan berpindah merupakan pikiran untuk meninggalkan organisasi, keinginan untuk mencari pekerjaan, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah secara konsisten telah dipandang oleh para ahli sebagai variabel yang sangat penting dalam memprediksi *turnover* (Bigliardi *et al.*, 2005 dalam Salleh *et al.*, 2012). *Turnover* biayanya sangat mahal untuk organisasi dan biaya dikeluarkan akibat pemberhentian, iklan, rekrutmen, seleksi dan proses memperkerjakan (Abbasi dan Hollman, 2008 dalam Yin-Fah *et al.*, 2010). Perusahaan yang tidak mampu mengurangi angka *turnover* karyawannya kemungkinan akan kehilangan daya saing dalam jangka panjang (Ismail dan Lim, 2007 dalam Salleh *et al.*, 2012).

Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional adalah evaluasi seseorang tentang kedudukan etika dan moral dari perilaku manajerial (Cropanzano *et al.*, 2007). Greenberg dan Baron (2008) menjelaskan keadilan organisasional sebagai persepsi individu terhadap keadilan dalam proses pembuatan keputusan dan distribusi hasil yang telah diterima oleh individu. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional merupakan persepsi individu yang menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil yang mereka terima dan cara diterimanya hasil tersebut adil. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan melakukan penilaian terhadap tiga kelompok

kejadian di tempat kerja. Mereka melihat terdapat keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Cropanzano *et al.*, 2007).

Keadilan distributif adalah keadilan mengenai jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu (Robbin dan Judge, 2009). Sementara menurut Greenberg dan Baron (2008), keadilan distributif mengacu pada konsep dasar persamaan atau *equity*, konsep ini mendasarkan penjabaran keadilan sebagai kesetaraan imbalan (seperti gaji dan insentif lainnya) dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Keadilan distributif penting dalam memperkirakan hasil tingkat individu seperti kepuasan gaji (Linda dan Ping, 1996; Sweeney dan McFarlin, 1993 dalam Radzi *et al.*, 2009), kepuasan kerja (Samad, 2006; Yusof dan Shamsuri, 2006 dalam Radzi *et al.*, 2009) dan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan berpindah (Aryee dan Chay, 2001; Dailey dan Kirk, 1992; Lee, 2000; Loi *et al.*, 2006 dalam Radzi *et al.*, 2009).

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Robbin dan Judge, 2009). Sedangkan definisi keadilan prosedural menurut Kreitner dan Kinicki (2011) adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Keadilan prosedural yang mengacu pada bagaimana individu merasakan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan sumber daya organisasi dan penghargaan yang adil atau tidak adil (Thibaut dan Walker, 1975 dalam Meisler, 2013). Roch and Shanock (2006) dalam Radzi *et al.*, (2009) berpendapat bahwa keadilan prosedural terdiri dari prosedur yang berkaitan dengan penentuan promosi, pemberhentian, peringkat kinerja, bonus atau barang berharga yang diberikan oleh organisasi.

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan keadilan interaksional sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Keadilan interaksional mencakup persepsi keadilan mengenai bagaimana cara manajer dan orang lain yang mengendalikan sumber daya organisasi atau penghargaan memperlakukan individu yang menerima hasil tersebut (Bies dan Moag, 1986 dalam Meisler, 2013). Oleh karena itu komponen keadilan interaksional mengacu pada perilaku interpersonal manajer dan orang lain yang mengalokasikan sumber daya dan penghargaan misalnya apakah mereka menunjukkan rasa hormat, kejujuran dan kesopanan (Meisler, 2013).

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasikan dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1977). Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2008). Lent *et al.* (1996) dalam Cherian dan Jacob (2013) menyatakan bahwa efikasi diri sebenarnya mengacu pada penilaian seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengorganisir dan melaksanakan arah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai jenis kinerja yang telah ditetapkan dan menjadi dasar untuk prestasi, kesejahteraan dan motivasi pribadi. Menurut Bandura (1994), efikasi diri seseorang berkembang melalui empat sumber utama yang terdiri atas pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), serta keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).

Pengembangan Hipotesis

Keadilan distributif adalah keadilan mengenai jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu (Robbin dan Judge, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Johan *et al.* (2013), Aghaei *et al.* (2012), Iyigun dan Tamer (2012), Hassan (2002) menemukan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh negatif yang signifikan pada keinginan berpindah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis:

H₁: keadilan distributif berpengaruh negatif pada keinginan berpindah

Menurut Greenberg (1987), keadilan organisasional berkaitan dengan persepsi individu atau kelompok tentang kewajaran perilaku yang mereka terima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut. Bukti empiris yang dilakukan oleh Ma *et al.* (2014) dan Radzi *et al.*

(2009) menunjukkan bahwa secara konsisten hubungan antara keadilan prosedural terhadap keinginan berpindah. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis:

H₂: keadilan prosedural berpengaruh negatif pada keinginan berpindah

Robbins dan Judge (2009) keadilan interaksional didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat. Karyawan tidak hanya memerlukan kebutuhan materi seperti gaji, tunjangan dan bonus, tetapi karyawan sebagai manusia juga memerlukan hubungan interaksi yang baik dengan pimpinan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Aghaei *et al.* (2012) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara keadilan interaksional dan keinginan berpindah. Berdasarkan paparan tersebut maka dapat dibangun hipotesis:

H₃: keadilan interaksional berpengaruh negatif pada keinginan berpindah

Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk mengerahkan kemampuan kognitif dan perilaku yang diperlukan untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi di lingkungan (Bandura dan Jourden, 1991 dalam Lewin dan Sager, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Troutman *et al.* (2000) dan Carlson (2009) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri berhubungan positif pada keinginan berpindah. Sehingga semakin meningkatnya efikasi diri seorang individu semakin tinggi keinginan berpindah individu tersebut. Berdasarkan paparan tersebut maka dapat dibangun hipotesis:

H₄: efikasi diri berpengaruh positif pada keinginan berpindah

METODE PENELITIAN

Sampel dan Data

Penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan memilih responden berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria subjek penelitian yang ditetapkan peneliti adalah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang telah bekerja minimal 1 tahun masa kerja. Kriteria minimal 1 tahun masa kerja ditetapkan karena diharapkan perawat sudah lebih mengenal rumah sakit tempat bekerja dan dapat diidentifikasi adanya keterikatan pada rumah sakit yang dirasakan perawat. Ukuran sampel yang ditetapkan berjumlah 163 perawat dari populasi sebanyak 276 perawat. Data pengujian adalah data primer yang dikumpulkan dengan metode kuesioner. Kuesioner diberikan kepada bagian sumber daya manusia dengan menjelaskan kriteria subjek penelitian yang disyaratkan untuk mengisi kuesioner. Dari total 163 kuesioner yang disebar, sebanyak 155 kuesioner dapat dikumpulkan kembali. Dari total 155 kuesioner yang dikembalikan, hanya sebanyak 152 atau sebesar 93% kuesioner yang dapat digunakan dan sisanya sebanyak 3 kuesioner tidak dapat digunakan untuk pengolahan data karena jawaban tidak diisi secara lengkap oleh responden.

Karakteristik responden pada penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Persentase responden berjenis kelamin pria sebanyak 10 orang (6,6%), sedangkan persentase responden berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 142 orang (93,4%). Karakteristik usia perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda mayoritas berusia ≤ 25 tahun, yaitu sebanyak 66 orang (43,4%). Sedangkan usia 26-30 tahun sebanyak 45 orang (29,6%), usia 31-35 tahun sebanyak 26 orang (17,1%), usia 36-40 tahun sebanyak 8 orang (5,3%) dan minoritas responden berusia ≥ 41 tahun sebanyak 7 orang (4,6%).

Mayoritas responden perawat berpendidikan akademi/diploma sebanyak 142 orang (93,4%) dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 10 orang (6,6%). Sedangkan lama bekerja sebagian besar responden adalah 1-5 tahun sebanyak 85 orang (55,9%). Sedangkan responden perawat dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 40 orang (26,3%), responden perawat dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang (7,9%), responden perawat dengan lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 8 orang (5,3%) dan responden dengan lama bekerja ≥ 21 tahun sebesar 7 orang (4,6%). Tabel 3.1 berikut menyajikan data karakteristik responden penelitian secara lengkap.

Tabel 3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase	Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	10	6,6%	Pendidikan	Diploma	142	93,4%
	Wanita	142	93,4%		S1	10	6,6%
	Total	152	100%		Total	152	100%
Usia	≤ 25 tahun	66	43,4%	Lama Bekerja	1 - 5 tahun	85	55,9%
	26 - 30 tahun	45	29,6%		6 - 10 tahun	40	26,3%
	31 - 35 tahun	26	17,1%		11 - 15 tahun	12	7,9%
	36 - 40 tahun	8	5,3%		16 - 20 tahun	8	5,3%
	≥ 41 tahun	7	4,6%		≥ 21 tahun	7	4,6%
	Total	152	100%		Total	152	100%

Sumber: Data diolah (2015)

Pengukuran Variabel Keinginan Berpindah

Pengukuran variabel keinginan berpindah pada penelitian ini menggunakan dimensi-dimensi yang terdiri dari pikiran untuk meninggalkan organisasi, keinginan untuk mencari pekerjaan, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi yang dikembangkan oleh Mobley *et al.* (1978) yang dikutip oleh Yin-Fah *et al.* (2010). Menggunakan item pernyataan yang berjumlah 3 item pernyataan dalam penelitian. Jawaban diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang terdiri atas lima poin jawaban. Skor lima poin diberikan pada jawaban “sangat setuju” hingga skor satu poin untuk jawaban “sangat tidak setuju”. Instrumen keinginan berpindah memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,918 dan hasil uji validitas dengan *product moment* dan koefisien korelasi item-total pada 3 item tentang keinginan berpindah pada menunjukkan bahwa 3 item pernyataan dinyatakan valid karena $p < 0,05$ dan nilai $r_{ix} \geq 0,30$.

Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional diukur dengan menggunakan item pernyataan yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993) yang digunakan dalam penelitian Rastgar dan Pourebrahimi (2013) untuk mengukur tiga dimensi keadilan organisasional yang berjumlah 20 pernyataan: keadilan distributif 5 item pernyataan, keadilan prosedural 6 item pernyataan dan keadilan interaksional 9 item pernyataan. Jawaban diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang terdiri atas lima poin jawaban. Skor lima poin diberikan pada jawaban “sangat setuju” hingga skor satu poin untuk jawaban “sangat tidak setuju”. Nilai *Cronbach's alpha* keadilan distributif sebesar 0,823 dan hasil uji validitas dengan *product moment* dan koefisien korelasi item-total pada 5 item pernyataan tentang keadilan distributif menunjukkan bahwa 5 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $p < 0,05$ dan nilai $r_{ix} \geq 0,30$. Nilai *Cronbach's alpha* keadilan prosedural sebesar 0,879 dan hasil uji validitas pada 6 item pernyataan dengan *product moment* dan koefisien korelasi item-total tentang keadilan prosedural pada menunjukkan bahwa 6 item pernyataan dinyatakan valid karena $p < 0,05$ dan nilai $r_{ix} \geq 0,30$. Nilai *Cronbach's alpha* keadilan interaksional sebesar 0,931 dan hasil uji validitas dengan *product moment* dan koefisien korelasi item-total pada 9 item pernyataan tentang keadilan interaksional menunjukkan bahwa 9 item pernyataan dinyatakan valid karena $p < 0,05$ dan nilai $r_{ix} \geq 0,30$.

Efikasi Diri

Efikasi diri diukur menggunakan instrumen *General Self-Efficacy Scale* (GSE) yang dikembangkan oleh Matthias Jerusalem dan Ralf Schwarzer pada tahun 1981 dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Born *et al.* (1995) berisi 10 item pernyataan. Jawaban diukur dengan skala Likert 1-4 yang terdiri dari empat poin jawaban. Skor empat poin diberikan pada jawaban “sangat setuju” hingga skor satu poin untuk jawaban “sangat tidak setuju”. Instrumen efikasi diri memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,896 dan hasil uji validitas dengan *product moment* dan koefisien korelasi item-total pada 10 item tentang efikasi diri menunjukkan bahwa dari 10 yang diuji terdapat 9 item

pernyataan dinyatakan valid karena $p < 0,05$. Kemudian 1 item dinyatakan gugur, yaitu item nomor 29 karena memiliki nilai $p = 0,094$ atau $p > 0,05$ dan nilai $rix \geq 0,30$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel keadilan distributif adalah sebesar 3,95 yang mengindikasikan responden cenderung menjawab setuju. Keadilan distributif yang terdiri dari 5 pernyataan dinilai baik, artinya perawat mempersepsikan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda memperlakukan mereka dengan adil secara distributif dalam hal pendistribusian jadwal pekerjaan, tingkat pembayaran, beban pekerjaan, gaji dan tanggung jawab yang dibebankan. Sedangkan nilai deviasi standar sebesar 0,54 menunjukkan bahwa penyebaran data bersifat heterogen dan jawaban yang diberikan responden cukup bervariasi.

Tabel 4.1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation
Keadilan Distributif	152	2,60	5	3,95	0,54
Keadilan Prosedural	152	1,67	4,83	3,79	0,57
Keadilan Interaksional	152	2,11	5	3,58	0,57
Efikasi Diri	152	1,89	4	2,96	0,42
Keinginan Berpindah	152	1,00	4,33	2,57	0,86
Valid N (<i>listwise</i>)	152				

Sumber: Data diolah (2015)

Nilai rata-rata variabel keadilan prosedural yang ditunjukkan pada tabel 4.1 adalah sebesar 3,79 yang mengindikasikan responden cenderung menjawab setuju. Keadilan prosedural yang terdiri dari 6 pernyataan dinilai baik, artinya perawat mempersepsikan bahwa peraturan dan prosedur yang ditetapkan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda cukup terbuka dengan keputusan-keputusan yang dibuat dilaksanakan dengan cara yang sesuai dan meyakinkan semua kepentingan perawat telah didengar dengan baik. Sedangkan nilai deviasi standar sebesar 0,57 menunjukkan bahwa penyebaran data bersifat heterogen dan jawaban yang diberikan responden cukup bervariasi.

Nilai rata-rata variabel keadilan interaksional yang ditunjukkan pada tabel 4.1 adalah sebesar 3,58 yang menjelaskan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Keadilan interaksional yang terdiri dari 9 pernyataan dinilai baik, artinya perawat mempersepsikan bahwa hubungan dengan atasan dan perlakuan yang didapatkan cukup baik. Sedangkan nilai deviasi standar sebesar 0,57 menunjukkan bahwa penyebaran data bersifat heterogen dan jawaban yang diberikan cukup bervariasi. Pada variabel efikasi diri, nilai rata-rata yang ditunjukkan pada tabel 4.1 adalah sebesar 2,96 yang menjelaskan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Efikasi diri yang terdiri dari 9 pernyataan dinilai cukup tinggi, yang artinya perawat mempersepsikan diri memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya menghadapi situasi yang menantang. Sementara itu nilai deviasi standar sebesar 0,42 menunjukkan bahwa penyebaran data bersifat heterogen dan jawaban yang diberikan cukup bervariasi. Sedangkan nilai rata-rata variabel keinginan berpindah yang ditunjukkan pada tabel 4.1 adalah sebesar 2,57 yang menjelaskan bahwa responden cenderung menjawab netral. Keinginan berpindah yang terdiri dari 3 pernyataan dikategorikan sedang, yang artinya perawat bersikap netral terhadap keinginan mencari pekerjaan baru, namun bukan berarti perawat tidak memiliki kesempatan untuk mencari alternatif pekerjaan lain di rumah sakit lain yang dirasakan dapat lebih adil dan cukup menantang. Sementara itu nilai deviasi standar sebesar 0,86 menunjukkan bahwa penyebaran data bersifat heterogen dan jawaban yang diberikan cukup bervariasi.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menunjukkan apakah terdapat pengaruh antara variabel keadilan distributif (X1), keadilan prosedural (X2), keadilan interaksional (X3) dan efikasi diri (X3) terhadap variabel keinginan berpindah dengan bantuan program SPSS versi 19. Hasil pengujian hipotesis dapat ditunjukkan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Keinginan Berpindah (Y)		
	B	T	P
Keadilan Distributif (X1)	-0,220	-2,917	0,004
Keadilan Prosedural (X2)	-0,171	-2,198	0,030
Keadilan Interaksional (X3)	-0,176	-2,272	0,025
Efikasi Diri (X4)	0,243	3,257	0,001
N	= 152		
R	= 0,441		
R ²	= 0,195		
F	= 8,880		
P(Sig)	= 0,000		
	*p<0,05 **p<0,01		

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui berdasarkan hasil perhitungan statistik, nilai R² bernilai positif sebesar 0,195 atau 19,5%. Hal ini menunjukkan variasi variabel keinginan berpindah dapat dijelaskan oleh variasi variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan efikasi diri sebesar 19,5% dan selebihnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Hasil uji ANOVA atau F test pada tabel 4.2 didapatkan nilai F hitung sebesar 8,880 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas < 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel keinginan berpindah atau dapat dikatakan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan berpindah.

Penelitian ini menguji empat hipotesis, hipotesis 1 menyatakan bahwa, keadilan distributif berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Hasil analisis regresi pada tabel 4.2 menunjukkan keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan pada keinginan berpindah (β : -0,220; t: -2,917; $p < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa, semakin tinggi keadilan distributif maka keinginan berpindah semakin rendah. Dengan demikian, hasil uji regresi mendukung hipotesis 1, yaitu keadilan distributif berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johan *et al.* (2013), Aghaei *et al.* (2012), Iyigun dan Tamer (2012), Hassan (2002) yang mengungkapkan bahwa persepsi keadilan distributif karyawan berpengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan berpindah. Perawat merupakan salah satu pekerja di rumah sakit yang memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien selama 24 jam, sehingga dituntut untuk bekerja pada *shift* malam dan berhadapan dengan resiko tertular penyakit dari pasien. Jika perawat menganggap tidak adil gaji, beban kerja, jadwal pekerjaan dan peluang promosi yang diberikan rumah sakit, maka akan membuat perawat memiliki keinginan untuk berhenti karena tidak sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan yang dihadapi.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa, keadilan prosedural berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Hasil analisis regresi pada tabel 4.2 menunjukkan keadilan prosedural berpengaruh negatif dan signifikan pada keinginan berpindah (β : -0,171; t: -2,198; $p < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa, semakin tinggi keadilan prosedural maka keinginan berpindah semakin rendah. Dengan demikian, hasil uji regresi mendukung hipotesis 2, yaitu keadilan prosedural berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ma *et al.* (2014) dan Radzi *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Pendidikan perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda sebagian besar sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup yaitu sebagian besar diploma membuat perawat cukup kritis terkait prosedur berkaitan dengan hak-hak perawat yang diterapkan rumah sakit. Prosedur-prosedur yang tidak konsisten dan dianggap tidak adil oleh perawat akan membuat perawat merasa tidak nyaman. Perawat yang merasa tidak nyaman terhadap prosedur yang tidak adil tersebut dapat menimbulkan niat untuk berpindah dan meninggalkan pekerjaannya mencari alternatif pekerjaan lain.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa, keadilan interaksional berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Hasil analisis regresi pada tabel 4.2 menunjukkan keadilan interaksional berpengaruh negatif dan signifikan pada keinginan berpindah (β : -0,176; t: -2,272; $p < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa, semakin tinggi keadilan interaksional maka keinginan berpindah semakin rendah. Dengan demikian,

hasil uji regresi mendukung hipotesis 3, yaitu keadilan interaksional berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rastgar dan Pourebrahimi (2013), Aghaei *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa keadilan interaksional berpengaruh negatif pada keinginan berpindah. Perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tidak hanya memerlukan kebutuhan materi seperti gaji, tunjangan dan bonus yang adil. Perawat sebagai manusia juga sangat memperhatikan bagaimana hubungan interaksi dengan atasannya. Perawat berharap ketika keputusan-keputusan yang dibuat atasan mengenai pekerjaan, atasan dapat membangun interaksi yang baik dengan memperlakukan perawat dengan penuh rasa hormat dan menjaga martabatnya. Hubungan interaksi yang dirasakan adil antara perawat dan atasan dapat berpengaruh terhadap hubungan sosial yang baik, saling menghormati dan menghargai, serta saling mendukung sehingga dapat menjadikan kondisi kerja menjadi lebih baik serta perawat akan merasa puas dan timbul rasa kebersamaan terhadap pekerjaannya. Perawat yang puas karena merasa diperlakukan adil akan tetap bertahan di organisasinya dan mengurangi niat untuk berpindah.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa, efikasi diri berpengaruh positif pada keinginan berpindah. Hasil analisis regresi pada tabel 4.2 menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada keinginan berpindah (β : 0,243; t : 3,257; $p < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa, semakin tinggi efikasi diri maka keinginan berpindah semakin tinggi. Dengan demikian, hasil uji regresi mendukung hipotesis 4, yaitu efikasi diri berpengaruh positif pada keinginan berpindah. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Troutman *et al.* (2000) dan Carlson (2009) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif pada keinginan berpindah. Industri rumah sakit mengalami persaingan yang ketat dengan banyak rumah sakit swasta lain yang berdiri di Samarinda. Persaingan tersebut membuat masing-masing rumah sakit memiliki tantangan dan tingkat resiko pekerjaan yang berbeda tergantung kualitas pelayanan dan jenis pelayanan unggulan yang ditawarkan. Persaingan tersebut mengakibatkan terjadinya perpindahan tenaga kerja terutama tenaga perawat ke rumah sakit swasta lain. Individu perawat yang memiliki efikasi diri tinggi akan merasa mampu untuk melaksanakan aktivitas yang menantang akan memilih tujuan lebih tinggi yang diyakini mampu ditangani perawat. Perawat akan mencari alternatif-alternatif pekerjaan di rumah sakit swasta lain yang memberikan tantangan pekerjaan dan resiko yang lebih tinggi serta harus memberikan perhatian lebih intensif dan kualitas pelayanan yang terbaik kepada pasien.

SIMPULAN

Keadilan distributif berpengaruh negatif pada keinginan berpindah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda terbukti signifikan. Perawat yang merasa diperlakukan adil mengenai pembagian manfaat seperti gaji, beban kerja, jadwal pekerjaan dan peluang promosi akan membuat perawat tetap bertahan di organisasinya serta mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi keadilan distributif yang dirasakan perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, maka semakin rendah tingkat keinginan berpindah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Keadilan prosedural berpengaruh negatif pada keinginan berpindah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda terbukti signifikan. Prosedur-prosedur yang tidak konsisten dan dianggap tidak adil oleh perawat akan membuat perawat merasa tidak nyaman dan menimbulkan niat untuk berpindah. Dengan demikian, semakin tinggi keadilan prosedural yang dirasakan perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, maka semakin rendah tingkat keinginan berpindah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Keadilan interaksional berpengaruh negatif pada keinginan berpindah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda terbukti signifikan. Hubungan interaksi yang dirasakan adil antara perawat dan atasan dapat berpengaruh terhadap hubungan sosial yang baik, saling menghormati dan menghargai, serta saling mendukung sehingga dapat membuat perawat tetap bertahan dan mengurangi keinginan berpindah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi keadilan interaksional yang dirasakan perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, maka semakin rendah tingkat keinginan berpindah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Efikasi diri berpengaruh positif pada keinginan berpindah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda terbukti signifikan. Perawat dengan efikasi diri yang tinggi akan merasa mampu untuk melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih tujuan lebih tinggi yang diyakini mampu ditangani

dengan mencari alternatif organisasi lain yang menawarkan aktivitas dengan tantangan dan lebih beresiko. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, maka semakin tinggi keinginan berpindah perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Penelitian ini memungkinkan terjadinya *common method bias* dari para responden karena memungkinkan responden memberikan konsistensi internal yang tidak sesuai kenyataan pada saat responden mengisi kuesioner. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan metode berbeda untuk mengukur variabel yang berbeda. Proses penyebaran kuesioner dilakukan sesuai peraturan Rumah Sakit Dirgahayu sehingga proses penyebaran kuesioner harus dilakukan oleh pihak rumah sakit agar tidak mengganggu proses pelayanan terhadap pasien. Kondisi tersebut tidak memungkinkan peneliti untuk memberikan instruksi khusus sehingga beberapa responden tidak memahami tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini belum dapat digeneralisir secara luas mengingat objek penelitian ini hanya dilakukan pada lingkup perawat Rumah Sakit Dirgahayu. Hasil yang berbeda sangat mungkin diperoleh jika dilakukan pada organisasi atau rumah sakit lain yang memiliki skala lebih luas.

Implikasi teoritis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi para akademisi mengenai konsep keinginan berpindah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan berpindah dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional serta dipengaruhi oleh efikasi diri.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini bagi organisasi atau manajemen Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda diharapkan dapat meyakinkan pimpinan rumah sakit bahwa keinginan berpindah merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan dan dikelola. Terkait dengan keadilan distributif, manajemen Rumah Sakit Dirgahayu dapat memberikan tingkat kompensasi atau pembayaran yang lebih adil kepada perawat berdasarkan tingkat kontribusi, jenis dan risiko pekerjaan yang dilakukan perawat. Dengan demikian perawat akan memiliki keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.

Terkait dengan keadilan prosedural, manajemen Rumah Sakit Dirgahayu harus melaksanakan prosedur dan keputusan organisasi secara konsisten sehingga perawat merasa diperlakukan adil. Perawat juga diharapkan mendapatkan informasi yang cukup dari manajemen dan memberikan kesempatan perawat mengutarakan pendapat. Proses mengutarakan pendapat dapat dengan melibatkan perwakilan perawat dari beberapa unit terkait terhadap keputusan dan prosedur yang dibuat menjadi kesepakatan bersama sehingga perawat merasa diperlakukan adil dan tetap bertahan.

Terkait dengan keadilan interaksional, kebutuhan perawat tidak hanya bersifat materi saja, tetapi sebagai manusia perawat juga mempunyai keinginan untuk menjalin hubungan baik, sehingga aspek hubungan interpersonal antara perawat dan pimpinan menjadi penting. Manajemen perlu memelihara prinsip-prinsip kekeluargaan dan kebersamaan dalam membangun komunikasi dan berinteraksi kepada perawat.

Terkait dengan efikasi diri, manajemen Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dapat lebih responsif pada perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi mengingat efikasi diri mempengaruhi pemilihan perilaku, misalnya keputusan yang dibuat. Manajemen perlu mendorong kinerja perawat dengan efikasi diri tinggi untuk mencapai tingkat tertentu agar memanfaatkan kemampuannya secara optimal dan manajemen juga perlu memperhatikan jenis pengembangan yang diberikan pada perawat agar sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghaei, Najaf.; Keivan Moshiri.; & Shahnaz Shahrbanian. (2012). "Relationship between Organizational Justice and Intention to Leave in Employees of Sport and Youth Head Office of Tehran," *Pelagia Research Library. European Journal of Experimental Biology.*, Vol. 2, No. 5, pp. 1564-1570.
- Azwar, Saifuddin., (2012). *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik, (2014). *Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2014*, Berita Resmi Statistik BPS No. 85/11/Th. XVII. Jakarta.
- Bandura, Albert., (1977). "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change," *Psychological Review*, Vol. 84. No. 2, pp. 191-215.
- Bandura, Albert., (1994). "Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.) *Encyclopedia of human behavior*," *New York: Academic Press*. Vol. 4, pp. 71-81.
- Blau, Gary J., & Kimberly B. Boal. (1987). "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism," *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 2, pp. 288-300.
- Born, Aristi.; Ralf Schwarzer.; & Matthias Jerusalem. (1995). *Indonesia Adaptation of General Perceived Self-Efficacy Scale*, http://web.fuberlin.de/gesund/publicat/ehps_cd/health/indonesian.htm, Diunduh pada 11 November 2014,
- Carlson, Dennis J. (2009). *Self-efficacy and Employee Satisfaction in Cross Utilization Teams: Predicting Organizational Commitment and Turnover Intention of Cross Utilization Employees*. Doctoral dissertation. Capella University. Unpublished.
- Cherian, Jacob, & Jolly Jacob.J. (2013). "Impact of Self-Efficacy on Motivation and Performance of Employees," *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 14, pp. 80-88.
- Chon, Ellen S.; Susan O. White.; & Joseph Sanders. (2000). "Distributive and Procedural Justice in a Seven Nations," *Law and Human Behaviour*, Vol. 24, No. 5, pp. 553-579.
- Colquitt, Jason A. (2001). "On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure," *Journal of applied psychology*, Vol. 86, No. 3, p. 386.
- Cooper, Donald R., & Pamela S. Schindler. (2014), *Business Research Methods*, 12thed. New York: Irwin/McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cropanzano, Russell.; David E. Bowen.; & Stephen W. Gilliland. (2007). "The Management of Organizational Justice," *Academy of Management Perspectives*, Vol. 21. No. 4, pp. 34-48.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate (Lanjutan Dengan Program SPSS)*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, Kent.; David W. Cravens.; George S. Low.; & William C. Moncrief. (2001). The role of satisfaction with territory design on the motivation, attitudes, and work outcomes of salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 29, No. 2, pp. 165-178
- Grant, Leslie W. (2006), "Persistence and Self-Efficacy: A Key to Understanding Teacher Turnover," *Delta Kappa Gamma Bulletin*, Vol. 72, No. 2, pp. 50-54.
- Greenberg, Jerald. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories," *Academy of Management review*, Vol.12, No. 1, pp. 9-22.
- Greenberg, Jerald., & Robert A. Baron. (2008). *Behavior in Organizations*. 9th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
-

- Hair, Joseph F.; William C. Black.; Barry J. Babin.; & Rolph E. Anderson. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Upple Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hassan, Arif. (2002). Organizational Justice as a Determinant of Organizational Commitment and Intention to Leave. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 2, pp. 55-66.
- Hazzi, Osama A. (2012). "Organizational Justice: The Sound Investment in Organizations," *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Vol. 52, pp.163-169.
- Iyigun, Oyku., & Idil Tamer. (2012). "The Impact Of Perceived Organizational Justice On Turnover Intention: Evidence From An International Electronic Chain Store Operating In Turkey," *Journal of Global Strategic Management*, Vol 6. No.1 ,pp. 5-16.
- Johan, Mohd R. B. M.; Mohamed S. B. A. Talib.; Tebogo M. Joseph.; & Tshagofatso L. Mooketsag. (2013). "Procedural and Distributive Justice on Turnover Intention: An Exploratory Analysis," *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 4, No. 9, pp. 182-191.
- Kammeyer-Mueller, John D.; Connie R. Wanberg.; Theresa M. Glomb.; & Dennis Ahlburg. (2005). "Turnover Processes in a Temporal Context: It's about time," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, pp. 644 - 658.
- Kreitner, Robert., & Angelo Kinicki. (2011). *Organizational Behaviour*, 9th ed. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lee, Cynthia., & Philip Bobko. (1994). "Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 3, pp. 364-369.
- Lewin, Jeffrey E., & Jeffrey K. Sager. (2010). "The Influence of Personal Characteristics and Coping Strategies on Salespersons Turnover Intentions," *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 30, No. 4, pp. 355-370.
- Lum, Lillie.; John Kervin.; Kathleen Clark.; Frank Reid.; & Wendy Sirola. (1998). "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, No. 3, pp. 305-320.
- Luthans, Fred.(2008), *Organizational Behavior*, 11thed.New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ma, Bing.; Shanshi Liu.; & Donglai Liu. (2014). "The impact of organizational identification on the relationship between procedural justice and employee work outcomes," *Social Behavior and Personality: an international journal*, Vol. 42, No. 3, pp. 437-444.
- Meisler, Galit. (2013). "Empirical Exploration of The Relationship Between Emotional Intelligence, Perceived Organizational Justice and Turnover Intentions," *Employee Relations*, Vol. 35, No. 4, pp. 441-455.
- O'Brien-Pallas, Linda.; Pat Griffin.; Judith Shamian.; James Buchan.; Christine Duffield.; Frances Hughes.; Heather K.S. Laschinger.; Nicola North.; & Patricia W. Stone. (2006). "The impact of nurse turnover on patient, nurse, and system outcomes: a pilot study and focus for a multicenter international study," *Policy, Politics, & Nursing Practice*, Vol 7, No. 3, pp. 169-179.
- Owolabi, Ademola B. (2012). "Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria," *Research in World Economy*, Vol. 3, No.1, p. 28.
- Phillips, Jean M., & Stanley M. Gully. (1997). "Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-Efficacy and Goal-Setting Process," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 5, pp. 792-802.
- Ponnu, Cyrill. H., & Chong C. Chuah. (2010). "Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia," *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No.13, pp. 2676-2692.

-
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Radzi, Salleh M.; Siti Z.A. Ramley.; Mohd Salehuddin.; Zulham Othman.;& Mohd J. Jalis. (2009). "An empirical assessment of hotel departmental managers turnover intentions: The impact of organizational justice," *International Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 8, p. 173.
- Rastgar., Abbas A., & Nina Pourebrahimi. (2013). "A Study of The Relationship Between Organizational Justice and Turnover Intentions: Evidence from Iran," *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, Vol. 1, No.2, pp. 1-10.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational behaviour*, 13th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*, Edisi 14. Jakarta: PT. Indeks. Kelompok Gramedia.
- Saks, Alan M. (1992). *A self efficacy theory of organizational socialization*. Doctoral dissertation. The University of Toronto. Unpublished.
- Salleh, Rohani.; Mishaliny S. Nair.; & Haryanni Harun. (2012). "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of Retail Company in Malaysia," World Academy of science, Engineering and Technology, *International Journal of Social, Management, Economics and Business Engineering*. Vol. 6, No. 12, pp. 702-709.
- Schwarzer, Ralf.; John Mueller.; & Esther Greenglass. (1999). "Assessment of Perceived General Self-Efficacy on The Internet: Data collection in Cyberspace," *Anxiety, Stress and Coping*, Vol. 12, No. 2, pp. 145-161.
- Sekaran, Uma., & Roger Bougie. (2010). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 5th ed. West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Smithson, Janet., & Suzan Lewis. (2000). "Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?," *Personnel Review*, Vol.29, No. 6, pp. 1-15.
- Spencer, Daniel G.; Richard M. Steers.; & Richard T. Mowday. (1983). "An Empirical Test of The Inclusion of Job Search Linkages into Mobley's Model of The Turnover Decision Process," *Journal Of Occupational Psychology*, Vol. 56, No. 2, pp. 137-144.
- Troutman, Coleen S.; Kimberley G. Burke.; & Jesse D. Beeler. (2000). "The Effects Of Self-Efficacy, Assertive-ness, Stress, And Gender On Intention To Turnover In Public Accounting," *Journal of Applied Business Research (JABR)*, Vo. 16, No. 3, p. 36.
- Wayne, Sandy J.; Lynn M. Shore.; & Robert C. Liden. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective." *Academy of Management journal*, Vol. 40, No. 1, pp: 82-111.
- Wood, Robert.,& Albert Bandura. (1989). "Social Cognitive Theory of Organizational Management," *Academy of Management Review*, Vol. 14, No.3, pp. 361-384.
- Yin-Fah, Benjamin C.; Yeoh S. Foon.; Lim Chee-Leong.; & Osman, S. (2010). "An Exploratory Study on Turnover Intention Among Private Sector Employees," *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 8, p. 57.
- Zeffane, Rachid M. (1994). "Understanding employee turnover: The need for a contingency approach," *International journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9, pp. 22-37.
-