

Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karier, Penilaian Kinerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan untuk Berhenti Bekerja pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang

Nilawati Fiernaningsih^a, Pudji Herijanto^b, Halid Hasan^c

^aJurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang, Malang 65151

E-mail : nilafh@yahoo.co.id

^bJurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang, Malang 65151

E-mail : pakherijanto@gmail.com

^cJurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang, Malang 65151

E-mail : hasanhalid@yahoo.com

ABSTRAK

This study aims to determine effect of organizational commitment, career development and performance appraisal to intention to leave through job satisfaction. Samples were 200 respondents who are employees of star hotel in Malang. Measurements were performed by Likert scale questionnaire with 1-5 score degrees of agreement from strongly disagree to strongly agree. The structure of relationships between variables were analyzed with SEM using AMOS 20. Most respondents education were diploma, 20-30 years and worked at the hotel for 1-8 years. Modeling results explain that there is a direct effect of organizational commitment, career development and performance appraisal on job satisfaction, especially from career development. Organizational commitment, career development and performance appraisal have indirect effect to intention to leave through job satisfaction.

Keywords: organizational commitment, career development, performance appraisal, job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang paling kreatif dalam pengembangan ekonomi kreatif sehingga sektor ekonomi kreatif diharapkan dapat menyumbang 11 persen dalam perekonomian nasional pada 2014. Indonesia memasukkan 14 aspek perekonomian nasional dalam lingkup ekonomi kreatif. Lingkup subsektor ekonomi kreatif terdiri dari film – video – dan fotografi, TV dan radio, periklanan, penerbitan dan percetakan, musik, seni pertunjukan, pasar barang seni, kuliner, kerajinan, fashion, arsitektur, desain, teknologi informasi, permainan interaktif, dan R & D.

Kaitan antara ekonomi kreatif dan pariwisata sangatlah besar. Jika variabel kreatif dikemas dan dikembangkan bersamaan dengan penataan variabel pariwisata, maka dampaknya akan sangat signifikan.

Industri Perhotelan adalah salah satu industri yang berperan penting dalam perkembangan ekonomi dan dunia pariwisata di Indonesia [1]. Hotel termasuk sarana pokok kepariwisataan (*main tourism superstructures*). [2]

Dari uraian-uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hotel merupakan sarana pokok kepariwisataan. Kemudian ekonomi kreatif dan pariwisata memiliki keterkaitan yang sangat besar. Dengan demikian untuk mendukung pengembangan ekonomi kreatif peran hotel juga sangat diperlukan.

Potensi ekonomi kreatif kota Malang di akhir tahun 2013 didukung oleh keberadaan hotel yang jumlahnya lebih dari 50 hotel, mulai dari hotel melati hingga hotel berbintang. Pada tahun 2015 persaingan hotel bintang tiga di Malang semakin ketat dengan hadirnya dua hotel baru, yakni Maxone Hotel dan The Balava Hotel (Madiunpos, 2015). Selain itu di Malang juga tumbuh subur bisnis *guest house*, bahkan terakhir sudah mulai muncul sejumlah rumah kos harian.

Manajemen hotel-hotel tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan saling berkompetisi. Tidak hanya dalam bisnisnya saja, namun mencakup aspek lain, seperti sumber daya manusia (SDM). Tentunya manajemen hotel-hotel tersebut memiliki kebijakan yang berbeda dan akan sangat mudah diketahui oleh karyawan hotel yang lainnya. Ini bisa berpengaruh ke berbagai aspek SDM, seperti kepuasan kerja dan bahkan dapat

menjadi pertimbangan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mengacu pada [3] dan [4] Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya, yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

2.2. Pengertian Pengembangan Karier

Mengacu pada [5] dan [6] “Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan kepegawaian yang membentuk karyawan merencanakan karir mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”. Jadi pengembangan karir perlu melibatkan kedua belah pihak yaitu organisasi dan karyawan.

2.3. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut [7] dan [8] penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim, saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Mengacu pada [5] ada 4 aspek yang dinilai yaitu meliputi pelaksanaan tugas, perilaku karyawan, hasil secara kuantitatif, dan hasil secara kualitatif.

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap hasil pencapaian nilai-nilai pekerjaan yang penting untuk seseorang, yang menjelaskan reaksi afektif dari suatu pekerjaan serta sikap terhadap pekerjaan [9]. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Secara konseptual kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaannya. Konsep kepuasan kerja dapat dioperasionalkan menjadi: (a) pembayaran; (b) pekerjaan; (c) kondisi kerja yang mendukung; (d) penyalah; (e) rekan kerja.

2.3. Keinginan untuk Keluar Perusahaan (Intensi Turnover)

Manurung dan Ratnawati [10] menyatakan bahwa *turnover* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Namun definisi yang dikemukakan Mobley lebih menekankan pada karyawan yang berhenti. *Turnover intentions* (keinginan berpindah pekerjaan) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi

dan mencari alternatif pekerjaan lain. Novliadi (2007) mengemukakan bahwa *turnover* adalah keluar atau berpindahnya karyawan dari perusahaan, baik secara sukarela maupun terpaksa dan disertai pemberian imbalan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, salah satunya adalah kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila mereka terpenuhi kebutuhannya [11]. Secara konseptual keinginan untuk keluar perusahaan (*intent to leave*) adalah niat atau keinginan individu karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja untuk pindah ke perusahaan yang lain. Secara operasional, konsep ini dapat diketahui dari tingkat keinginan karyawan untuk keluar perusahaan.

2.4. Hubungan Komitmen Organisasi, Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan untuk Keluar Perusahaan

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar kerja [6,9,12]. Jadi jika komitmen organisasi ditingkatkan keinginan keluar kerja karyawan akan menurun. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan keluar kerja. Menurut [13] penilaian kinerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar perusahaan [10,14,15]. Seperti halnya kompensasi, kepuasan kerja juga berpengaruh secara negatif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Malang dengan karyawan hotel berbintang tiga, empat dan lima sebagai populasinya. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 200 orang yang diambil secara *proportional random sampling*. Komitmen organisasi, pengembangan karir dan penilaian kinerja sebagai variabel eksogen serta kepuasan kerja dan *intent to leave* sebagai variabel endogen. Variabel diukur menggunakan kuisioner berskala Likert dengan jawaban 1-5. Analisis data untuk menjawab hipotesis menggunakan *structural equation modeling* (SEM) yang dihitung dengan AMOS 20.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

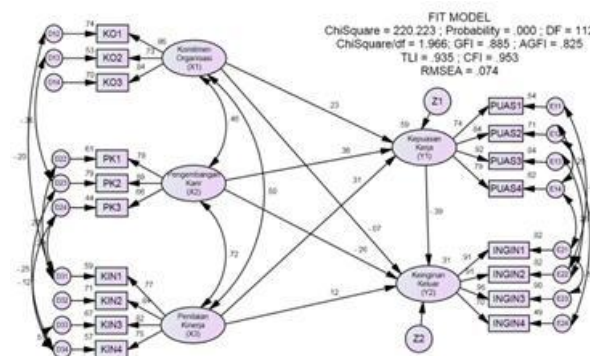
4.1 Karakteristik Sampel

Karakteristik responden sebagian besar responden berpendidikan diploma dengan jumlah 117 responden (59.7%), sedangkan sisanya berpendidikan SLTA dengan jumlah 62 responden (31.0%) dan sarjana S-1 sejumlah 21 orang (10.3%). Keterampilan di bidang jasa hotel ini akan membuka persaingan yang sangat kuat akan

kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas. Karyawan yang ada perlu dibina secara berkelanjutan agar bisa menyenangi pekerjaan dan hotel tempat bekerja. Responden berbasis usia paling banyak pada kisaran 20-25 tahun dengan jumlah sebanyak 102 orang (51%). Rentang usia 20-30 tahun secara umum tergolong pada usia produktif, sehingga akan memberikan keuntungan tersendiri bagi pemilik hotel. Akan tetapi patut diwaspadai bahwa rentang usia ini juga merupakan masa di mana seseorang sudah mulai mengalami pertambahan kebutuhan. Selain itu pada rentang usia ini sebagian besar individu menginginkan karir kerja bisa mencapai tingkatan yang lebih baik. Jika tantangan ini dapat dikelola secara baik oleh manajemen hotel, maka potensi keinginan untuk pindah bekerja ke hotel lain akan berkurang. Lama bekerja di hotel berkisar 1-8 tahun, jika dihubungkan dengan usia karyawan diperoleh sebuah korelasi logis bahwa sebagian besar karyawan adalah orang-orang yang baru pertama kali bekerja. Pada kalangan karyawan baru, tingkat kepuasan kerja yang rendah akan dapat mendorong keinginan untuk keluar kerja. Persoalan kemungkinan untuk berkembang atau berkarir diduga akan menjadi salah satu pendorong keinginan untuk berpindah kerja ke hotel lain.

4.2 Model SEM

Penggunaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam kajian perilaku semakin populer sebagai metode statistik untuk menguji berbagai hubungan dalam suatu model [16]. Model yang baik diharapkan akan mempunyai kriteria indeks-indeks *goodness of fit* yang memenuhi batas nilai kritis. Model mempunyai kelayakan yang memenuhi syarat, yaitu nilai chi square 220,233 ($p = 0,000$), GFI = 0,885 (lebih besar dari 0,80), AGFI = 0,825 (lebih besar dari 0,80), CFI = 0,953 (lebih besar dari 0,90), TLI = 0,935 (lebih besar dari 0,90) dan RMSEA = 0,074 (lebih kecil dari 0,08). Sehingga model ini diterima sebagai model akhir untuk diinterpretasi dan uji hipotesis.



Gambar 1. Model SEM

Model struktural dalam penelitian ini terbangun atas dua persamaan, yaitu (1) pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja, dan (2) pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir, penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur

		Estimate	C.R.	P
puas	<-- komitmen	0.226	2.936	0.003
-	-			
puas	<-- karir	0.362	3.498	<0.001
-	-			
puas	<-- kinerja	0.311	2.894	0.004
-	-			
keluar	<-- komitmen	-0.069	-0.797	0.425
-	-			
keluar	<-- karir	-0.261	-2.180	0.029
-	-			
keluar	<-- kinerja	0.117	0.963	0.336
-	-			
keluar	<-- puas	-0.391	-3.318	<0.001
-	-			

Hasil analisis pada model struktural menerangkan bahwa tidak seluruh hubungan yang ada dalam model hipotesis terbukti signifikan. Komitmen organisasi, pengembangan karir dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat apabila karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, merasakan pengembangan karir yang baik serta merasakan penilaian kinerja yang adil. Koefisien jalur dari pengembangan karir (0,362) adalah paling besar dibandingkan komitmen organisasi dan penilaian kinerja menerangkan bahwa perubahan kepuasan kerja lebih banyak dijelaskan oleh pengembangan karir dari aspek sikap dan perilaku. Kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap keinginan keluar. Sedangkan komitmen organisasi dan penilaian kinerja berpengaruh tidak signifikan ($p > 0,05$) terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan dapat menekan keinginan untuk keluar bekerja dari hotel. Selain itu keinginan untuk keluar kerja akan menurun karena pengembangan karir yang diterima karyawan dinilai baik.

4.3. Pembahasan

Hasil analisis dalam model yang diajukan pada penelitian ini, ada tiga variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi, pengembangan karir dan penilaian kinerja. Bagi karyawan hotel, tingkat kepuasan kerja lebih dominan dijelaskan oleh pengembangan karir dan penilaian kinerja. Hasil

penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian lalu [6,9].

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan [17]. Komitmen organisasi dari karyawan jika tidak diimbangi oleh perusahaan, tentu akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Pengembangan karier jika tidak dilakukan secara adil terhadap kontribusi karyawan juga berpotensi untuk memunculkan ketidakpuasan karyawan. Terlebih jika kinerja karyawan tidak dinilai secara bijaksana oleh perusahaan.

Masalah kepuasan kerja yang melekat pada setiap karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting mengingat perkembangan jumlah hotel di Malang cukup tinggi. Ketua PHRI Kota Malang, Herman Sumaryono menjelaskan bahwa saat ini terdapat 60 hotel. Sebanyak 15 di antaranya merupakan hotel berbintang. Sebanyak 23 hotel baru segera berdiri dan beroperasi di Kota Malang, sehingga persaingan antar hotel di kota ini akan semakin ketat. Rendahnya kepuasan kerja berdasarkan data empiris antara lain bersumber dari ketidaksesuaian kemampuan dengan tanggungjawab, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, peran penyelia yang kurang optimal dan rendahnya dukungan kelompok kerja.

Komitmen organisasi dari masing-masing karyawan akan berbeda-beda satu dengan lainnya. Setiap karyawan akan mempunyai pandangan yang tidak sama sesuai yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya [3,4]. Komitmen organisasi bagi karyawan hotel lebih banyak dijelaskan oleh komitmen afektif, yaitu karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk terus bekerja bagi organisasi karena memang setuju dengan organisasi dan ingin melakukannya.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah pengembangan karier. Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan kepegawaian yang membentuk karyawan merencanakan karier mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Jadi pengembangan karier perlu melibatkan kedua belah pihak yaitu organisasi dan karyawan.

Faktor ketiga yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim, saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Ada empat aspek

yang dinilai yaitu meliputi pelaksanaan tugas, perilaku karyawan, hasil secara kuantitatif, dan hasil secara kualitatif. Dari keempat aspek ini, hanya penilaian secara kuantitatif yang dinilai relatif kurang dibandingkan dengan tiga aspek lainnya. Penilaian secara kualitatif ini meliputi waktu yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Hasil analisis dalam model yang diajukan pada penelitian ini, ada dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar yaitu pengembangan karier dan kepuasan kerja. Tingginya keinginan karyawan hotel untuk keluar, lebih ditentukan karena rendahnya tingkat kepuasan kerja yang didapatkan serta pola pengembangan karier yang dirasa kurang memenuhi harapan. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian lalu [3,4,6,9,14,15,18].

Pada penelitian ini tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong tingginya keinginan untuk keluar perusahaan. Seperti kompensasi, kepuasan kerja juga berpengaruh secara negatif. Selain banyak ditentukan oleh kepuasan kerja, keinginan untuk keluar perusahaan juga tergantung pada pengembangan karier yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil pemodelan, secara khusus, indikator penyelia pada kepuasan kerja dan indikator sikap dan perilaku kompetitif karyawan dalam pekerjaannya pada pengembangan karier adalah dua hal yang memberikan banyak kontribusi pada tingginya keinginan untuk keluar perusahaan. Penyelia atau yang biasa dikenal sebagai supervisor adalah seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah perusahaan dan mempunyai kuasa serta wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya. Supervisor adalah komponen hotel yang harus selalu memberikan dukungan bagi karyawan bawahannya dan berhasil menciptakan iklim partisipatif. Sedangkan pada pengembangan karier, pihak hotel harus dapat melakukan beragam cara agar karyawan memiliki dan selalu meningkatkan pengetahuan, keahlian & keterampilan, dan sikap kerja untuk menentukan kualitas pekerjaan dan hidupnya. Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan kepegawaian yang membentuk karyawan merencanakan karier mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Novliadi (2007) menyatakan bahwa salah satunya faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, adalah kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila mereka terpenuhi kebutuhannya. Selain kepuasan kerja dan pengembangan karier, beberapa kebijakan

Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari *training, compensation & benefit, performance management, career development, employee relation* berpotensi sangat kuat terhadap intensi untuk keluar perusahaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap hasil pencapaian nilai-nilai pekerjaan yang penting untuk seseorang, yang menjelaskan reaksi afektif dari suatu pekerjaan serta sikap terhadap pekerjaan [9]. Kepuasan ditentukan oleh beberapa komponen atau variabel yang mempengaruhi perasaan individu tentang lingkungan kerja mereka.

Terdapat dua keadaan psikologis, yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang berperan penting terhadap keinginan untuk keluar perusahaan [19]. Sedangkan [20] mendapatkan hasil bahwa komitmen normatif tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *intent to leave*, tetapi kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang lebih besar terhadap hal tersebut dari pada komitmen organisasional. Sedangkan [21] dalam penelitiannya yang membatasi pada lingkup gender wanita menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi kepada keinginan wanita untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian lain tentang manajer wanita yang dilakukan oleh [22] juga menyatakan bahwa respon afektif yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja akan mempengaruhi tingkat intensi untuk keluar perusahaan.

5. KESIMPULAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,226. Hal ini memperlihatkan bahwa apabila komitmen karyawan kepada organisasi tetap tinggi, maka kepuasan kerjanya akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap keinginan untuk keluar perusahaan sebesar 0,362. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan karir yang jelas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,311. Hal ini memperlihatkan bahwa penerapan penilaian kinerja yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap keinginan untuk keluar perusahaan sebesar - 0,069. Hal ini memperlihatkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi kadangkala masih berkeinginan untuk keluar perusahaan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap keinginan untuk keluar perusahaan sebesar - 0,261. Hal ini memperlihatkan bahwa apabila karyawan dapat merasakan adanya pengembangan karir yang jelas, maka akan menurunkan keinginan untuk keluar perusahaan.
6. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel penilaian kinerja terhadap keinginan untuk keluar perusahaan sebesar 0,117. Hal ini menjelaskan bahwa penerapan penilaian kinerja yang baik bagi karyawan kadangkala masih menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan untuk keluar perusahaan sebesar - 0,391. Hal ini memperlihatkan bahwa apabila karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja, maka keinginan karyawan untuk keluar perusahaan akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang perlu dipertimbangkan adalah:

1. Bagi Manajemen Hotel :
Untuk lebih meningkatkan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan sumberdaya manusia. Khususnya kebijakan yang berhubungan dengan *training, compensation & benefit, performance management, career development, employee relation* karena berpotensi sangat kuat terhadap intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pemberian tanggung jawab masih perlu disesuaikan dengan kemampuan karyawan, dan penyelia perlu lebih bisa memberikan dukungan terhadap bawahannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hal yang sama dengan penelitian ini, sebaiknya mengambil obyek hotel dalam jumlah yang lebih banyak dan beragam tingkatan. Dengan demikian akan dapat memberikan cakupan yang luas dalam berkontribusi terhadap kebijakan pemberian kompensasi untuk tenaga kerja hotel di kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Soewirjo, Herdi S. Darmo, Teori & Praktik Akuntansi Perhotelan. Penerbit: ANDI. 2008.

- [2]. Harun, Rochajat, Konsep Pengembangan Wisata Berkelanjutan, <http://www.kabarindonesia.com>, 2008.
- [3]. Griffin, R.W. Management, 7th edition, Massachusetts: Houghton Mifflin Company, 2004.
- [4]. Greenberg, J., Baron, R.A., Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Prentice-Hall International, 2003.
- [5]. Mangkunegara, Anwar Prabu. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2005.
- [6]. Fathonah, Siti dan Utami, Ida, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi, e-journal stie-aub - Vol 1, No 2011.
- [7]. Mondy, W.R., and Noe, R. Human Resource Management. Pearson Education International, New Jersey, USA. 2005.
- [8]. Dessler, Gary. Human Resource Management Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall. 2003.
- [9]. Jimad, Habibullah. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensiturnover. JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN – ISSN 1411 – 9366 - Volume 7 No. 2, Januari 2011- page 155 – 166, 2011.
- [10]. Manurung, Mona Tiorina and Ratnawati, Intan (2012) Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- [11]. Novliadi, Ferry, Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara, Medan, 2007.
- [12]. Pepe, Michael. The Impact Of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level Of Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover , Journal of Business & Economics Research – Volume 8, Number 9 - September, 2010.
- [13]. Affandi, Fajar Ryan, Pengaruh Politik Penilaian Kinerja Terhadap Keinginan Berhenti dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediatornya Pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Undergraduate thesis, Widya Mandala Catholic University, 2015.
- [14]. Alam, Muhammad Masroor and Mohammad, Jamilha Fakir, Level Of Job Satisfaction And Intent To Leave Among Malaysian Nurses, Business Intelligence Journal, January, 2010 Vol.3 No.1.
- [15]. Fiernaningsih, Nilawati et al. The Effect of Compensation and Job Satisfaction on the Intention to Leave of the Starred Hotel Employees in Malang. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 9, September 2015, PP 1-14, 2015.
- [16]. Kerlinger, Fred N. Azas- azas Penelitian Behavioral. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta. 2000.
- [17]. Martoyo, Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta, 2003.
- [18]. Long, C.S., Perumal, P. and Ajagbe, M.A. ‘The Impact of Human Resource Management Practices on Employees’ Turnover Intention: A Conceptual Model’ International Journal of Contemporary Research In Business, 4(2) 629-641- 2012.
- [19]. Albion, Majella J et al. Predicting Absenteeism And Turnover Intention In The Health Professions. Journal of Australian Health Review. 32, 2. 2008.
- [20]. Clugston, Michael, The Mediating effects Of Multidimensional Commitment On Job Satisfaction And Intent To Leave, Journal Of Organizational Behavior, 21, 477-486, 2000.
- [21]. Miller, J. G. and Wheeler, K G. Unraveling the mysteries of gender differences in intentions to leave the organization. Journal of Organizational Behavior, 13(5): 465-478. 1992.
- [22]. Rosin, Hazel M. And Korabik, Karen Workplace Variables, Affective Responses, And Intention To Leave Among Women Managers, Journal Of Occupational Psychology, 64, 317-330, 1991.