

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION
(Studi Empiris Pada Karyawan Belle View Hotel Semarang)**

Christian Anugerah Rusdi Pramudika¹, Yulianeu², Aziz Fathoni³, Amanda Mastisia Rakanita⁴

¹Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

²Dosen Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

^{3,4}Dosen Pembimbing Skripsi

ABSTRAKSI

Turnover intentions pada industri perhotelan (*hospitality industry*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan dalam industri tersebut. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya *turnover* di dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas. Selain itu *turnover* juga dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Belle View Hotel Semarang sebanyak 81 orang. Sampel yang diambil sejumlah 81 karyawan dan teknik yang digunakan adalah penelitian populasi atau teknik sampling jenuh (*sensus*). Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan ; Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b_1) sebesar -0,506 dan t hitung (-5,814) < t tabel (1,664) atau sig t 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pengembangan karir terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi pengembangan karir (b_2) sebesar -0,203 dan t hitung (-2,281) < t tabel (1,664) atau sig t (0,025) < 0,05. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b_3) sebesar -0,267 dan t hitung (-2,987) < t tabel (1,664) atau sig t (0,004) < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (33,123) > F tabel (2,723) atau sig F (0,000) < 0,05. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,546 yang berarti variasi perubahan *turnover intention* Belle View Hotel Semarang dipengaruhi kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Turnover intention

ABSTRACTION

Turnover intentions in the hospitality industry (hospitality industry) is a signal the onset of employee turnover in the industry. It should be a concern for companies because of the high turnover in a company may disturb activity and productivity. Additionally turnover can also create instability and uncertainty of the labor conditions. This study aims to determine the effect of job satisfaction, career development and organizational commitment to turnover intention.

The population in this study were all employees of Belle View Hotel Semarang as many as 81 people. Samples taken a number of 81 employees and the technique used was the study population or saturated sampling technique (census). Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.

Based on the results of data analysis can be concluded; There is a negative and significant effect of job satisfaction on turnover intention Belle View Hotel Semarang, this is evidenced in the statistical analysis where the regression coefficient organizational commitment (b_1) of -0.506 and t (-5.814) < t table (1.664) or sig t 0,000 < 0.05. There is a negative and significant impact on the career development of turnover intention Belle View Hotel Semarang, this is evidenced in the statistical analysis in which the value of the regression coefficient career development (b_2) of -0.203 and t (-2.281) < t table (1.664) or sig t (0.025) < 0.05. There is a significant negative influence and organizational commitment to turnover intention Belle View Hotel Semarang, this is evidenced in the statistical analysis in which the value of regression coefficient value of organizational commitment (b_3) of -0.267 and t (-2.987) < t table (1.664) or sig t (0.004) < 0.05. There is a positive and significant influence job satisfaction, career development and organizational commitment together against turnover intention Belle View Hotel Semarang, this is evidenced in the statistical analysis where F count

(33.123) > *F* table (2.723) or sig *F* (0,000) < 0.05. The coefficient of determination is equal to 0.546, which means the variation changes turnover intention Belle View Hotel Semarang influenced job satisfaction, career development and organizational commitment amounted to 54.6%, while the remaining 45.4% is influenced by other factors outside the research (eg working environment and employability).

Keywords: Job Satisfaction, Career Development, Organizational Commitment, Turnover intention

PENDAHULUAN

Turnover adalah perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan (Novliadi, 2007). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Witasari, 2009). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Saat ini tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Salah satu cara untuk mengetahui penyebab *turnover* adalah menilai sejauh mana kepuasan kerja, pengembangan karir dan tingkat komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi. Oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki (Witasari, 2009). Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti di atas, penelitian ini akan melakukan penelitian kembali terhadap beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Siagian (2008), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek

dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Luthans (2006) mengungkapkan lima indikator terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan (Supervisi)
5. Rekan kerja

Pengembangan Karir

Ruky (2008) menyatakan bahwa karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Sutisna (2011) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah penyerahan standar hidup SDM dan organisasi ke masa yang akan datang, dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Menurut Siagian (2008) pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Handoko (2007) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik maka pegawai akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya.

Siagian (2008) menyatakan bahwa berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan.
5. Tingkat kepuasan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. (Luthans, 2006).

Mowday et. al. (1982 dalam Devi, 2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Allen dan Meyer (1993 dalam Devi, 2009) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. Luthans (2006) menjelaskan indikator komitmen organisasi yaitu Menjadi bagian dari organisasi, Kebanggaan, Kepedulian, Hasrat yang kuat dan Kepercayaan yang kuat

Turnover intention

Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Novialdi 2007). Intensi *turnover* ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover* nya. *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Witasari, 2009).

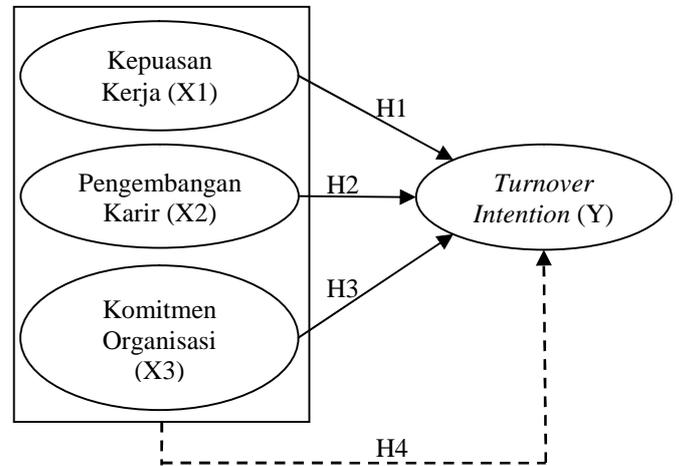
Robbins (2008), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Witasari, 2009).

Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/ perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Witasari, 2009).

Witasari, (2009) menjelaskan variabel *turnover intentions* diukur dengan indikator sebagai berikut : Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi, Kemungkinan individu untuk

meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dan Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Belle View Hotel Semarang
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan Belle View Hotel Semarang
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Belle View Hotel Semarang
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan Belle View Hotel Semarang

METODE PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto, 2008). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Belle View Hotel Semarang sebanyak 81 orang (Per Oktober 2016). Dikarenakan jumlah karyawan atau populasi dari objek penelitian di Belle View Hotel Semarang kurang dari 100 yaitu hanya 81 orang, maka dalam penelitian ini semua karyawan atau populasi dijadikan subjek penelitian. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, Uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,145	1,754		19,468	,000
Kepuasan Kerja	,508	,087	,488	5,814	,000
Pengemb Karir	-,203	,089	-,197	-2,281	,025
Komitmen Org	-,267	,089	-,262	-2,987	,004

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y = 34,145 - 0,506X_1 - 0,203 X_2 - 0,267X_3$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1), pengembangan karir (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y)

Pengujian Hipotesis

Uji t

1. Pengujian Hipotesis Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention*

Dari hasil perhitungan t-hitung (-5,814) < t-tabel (1,664) atau sig t 0,000 < 0,05, dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan *turnover intention* artinya jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut baik, maka intensitas *turnover* akan menurun. Kepuasan kerja seorang karyawan harus dijaga dengan baik oleh perusahaan agar karyawan tersebut tidak berpindah perusahaan, karena karyawan merupakan aset terpenting sebuah perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Sari (2014) menyatakan *Turnover intention* pada industri perhotelan (*hospitality industry*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya *turnover* di dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas dan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja.

2. Pengujian Hipotesis Pengembangan karir Terhadap *Turnover intention*

Dari hasil perhitungan t-hitung (-2,281) < t-tabel (1,664) atau sig t 0,025 < 0,05, dengan

demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif dan signifikan pengembangan karir terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramasari (2013). Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Adanya pengembangan karir yang menjanjikan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus menurunkan *turnover intention*. Menurut Siagian (2007) semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

3. Pengujian Hipotesis Komitmen organisasi Terhadap *Turnover intention*

Dari hasil perhitungan t-hitung (-2,987) < t-tabel (1,664) atau sig t (0,004) < 0,05, dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang. Semakin tinggi rasa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan membuat intensitas *turnover* perusahaan akan menurun. Hal ini sangat berdampak baik bagi perusahaan, karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan yang baru. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mencari pekerjaan di organisasi yang lain. Komitmen organisasi dapat ditunjukkan salah satunya dari *organizational identification* yaitu hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai – nilai dan citra organisasi. Karyawan yang memiliki citra diri (*self images*) yang tinggi akan memiliki tingkat *thinking of quitting* yang rendah. Dalam hal ini karyawan tidak akan berpikir keluar dari pekerjaan dan tetap berada di tempat kerjanya.

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	888,821	3	296,274	33,123	,000 ^b
Residual	542,277	77	7,043		
Total	1242,098	80			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Org, Kepuasan Kerja, Pengemb Karir

Dari hasil perhitungan F-hitung (33,123) > F-tabel (2,723) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima. Maka dapat disimpulkan ada

pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang.

Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^b	.503	.546	2.80378

a. Predictors: (Constant), Komitmen Org, Kepuasan Kerja, Pengemb. Karir

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,546 yang berarti variasi perubahan *turnover intention* Belle View Hotel Semarang dipengaruhi kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b_1) sebesar -0,506 dan t hitung $(-5,814) < t$ tabel (1,664) atau $\text{sig } t$ $0,000 < 0,05$, dengan demikian H1 diterima.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pengembangan karir terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi pengembangan karir (b_2) sebesar -0,203 dan t hitung $(-2,281) < t$ tabel (1,664) atau $\text{sig } t$ $(0,025) < 0,05$, dengan demikian H2 diterima.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b_3) sebesar -0,267 dan t hitung $(-2,987) < t$ tabel (1,664) atau $\text{sig } t$ $(0,004) < 0,05$, dengan demikian H3 diterima.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* Belle View Hotel Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (33,123) $> F$ tabel (2,723) atau $\text{sig } F$ $(0,000) < 0,05$, dengan demikian H4 diterima
5. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,546 yang berarti variasi perubahan *turnover intention* Belle View Hotel Semarang dipengaruhi kepuasan kerja, pengembangan

karir dan komitmen organisasi sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya Belle View Hotel Semarang lebih mengoptimalkan setiap *briefing* dan rapat-rapat yang dilakukan pada setiap bagian untuk mengetahui opini yang diberikan oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat mengingatkan dan menjelaskan setiap detail dari permasalahan tersebut secara lebih mendalam kepada para karyawan. Disamping itu juga, perusahaan harus dapat memperhatikan setiap pegawainya agar tidak dengan mudah keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan. Bentuk perhatian yang perlu dilakukan oleh perusahaan antara lain adalah dengan mendengarkan aspirasi dari setiap pegawai, dengan begitu maka perusahaan dapat mempertimbangkan dan bernegosiasi terhadap setiap keinginan dan harapan dari setiap pegawai
2. Untuk meningkatkan pengembangan karir sebaiknya Belle View Hotel Semarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan dalam semua aspek karir profesional karyawan dan hendaknya kebijakan yang dilakukan dalam promosi jabatan diberikan peluang sama kepada seluruh karyawan dan diberikan peraturan yang jelas dalam mendapatkan promosi jabatan
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi sebaiknya Belle View Hotel Semarang memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan agar dapat memodifikasi pedoman misalnya dalam pembuatan keputusan yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan. Perusahaan lebih melibatkan karyawan dalam pembentukan visi dan misi perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan tidak menggunakan variabel lainnya.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.
3. Karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut. Selain itu penelitian ini juga hanya menggunakan data *cross section*. Data *cross section* memiliki keterbatasan dalam

menerangkan stabilitas hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam suatu penelitian dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, Eva Kris Diana, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang), Tesis, Program Magister Manajemen (S-2), Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2007, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred, 2006. *Organization Behavior*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Nitasari, Rizka Afrisalia, 2012. *Analisis Pengaruh Pengembangan karir Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang
- Novliadi, P. 2007. Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah* : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Kepuasan kerja*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo. Jakarta
- Ruky, Ahmad. 2008. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian, Sondang., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sutisna, Deden, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: BP USB
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Witasari, L. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Novotel Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang