

ANALISIS PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT PURNAMA INDONESIA

Rosalia Octavia Astamarini

Universitas Negeri Surabaya

rosaliaoctavia@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the effect of job embeddedness and job satisfaction to turnover intention. At the research at PT. Purnama Indonesia uses saturated samples, from all employees are made respondents by 33 respondents, obtained through questionnaire methods and interviews. This type of research is quantitative research. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression processed using SPSS Version 20 software. The results of this research indicate that job embeddedness has a positive and insignificant effect on turnover intention, this is inversely proportional to the existing theory, should the attachment be high, the employee will not leave the company, but the facts in the field are different. Even though employees have a bond they can get out from the company any time. For job satisfaction negative and insignificant effect on turnover intention, this is almost the same as the existing theory, but employees who are satisfied still have the desire to leave the company. Then job embeddedness and job satisfaction have positive and insignificant effect on simultaneous turnover intention, from both variables it can be concluded that both of job embeddedness and job satisfaction have an influence on turnover intention even though only a bit.

Keywords: job embeddedness; job satisfaction; turnover intention.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan atau organisasi. Maka sangat penting bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja di perusahaannya, Disisi lain perusahaan juga harus memperhatikan perhatian *turnover intention*, *turnover intention* merupakan proses karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan harus ada yang menggantikan posisi tersebut. Zeffone dalam Susanti (2008) juga menambahkan *turnover intention* adalah proses berhentinya karyawan dari perusahaan atau organisasi saat ini secara sukarela, tanpa ada paksaan. Berdasarkan definisi tersebut, *turnover intention* dapat disimpulkan suatu niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya saat ini yang dilakukannya secara sukarela berdasarkan keputusan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Turnover Intention berkaitan erat dengan *job embeddedness* maupun kepuasan kerja, di mana ketiga aspek tersebut saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Bisa dikatakan bila karyawan tidak puas dengan apa yang dia dapat di perusahaan maka karyawan tersebut memiliki

pikiran untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan baru yang lebih baik lagi.

Menurut Handoko (2007:193) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang baik itu yang membahagiakan atau menyedihkan yang dirasakan karyawan saat bekerja. Bagian terpenting untuk menjelaskan fenomena *turnover*, merupakan kepuasan kerja namun sebenarnya disisi lain *job embeddedness* juga bisa menjelaskan fenomena *turnover intention* (Mitchell *et al* dalam Ni made dan Suana, 2001). *Job embeddedness* merupakan ikatan seberapa baik karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan dan komunitasnya, juga bagaimana ineraksi antar karyawan di dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaan (Felps *et al* dalam Ni Made dan Suana, 2009).

Perusahaan sangat perlu memperhatikan *job embeddedness* ini secara khusus, karena PT. Purnama Indonesia merupakan perusahaan keluarga. Perusahaan keluarga bisa disebut dengan *Family Business Enterprise* (FBE), merupakan perusahaan atau organisasi yang pemiliknya adalah keluarga pendirinya. Tipe perusahaan ini memiliki salah satu ciri yang menonjol, yaitu posisi-posisi kunci dalam perusahaan sebagian besar dipegang oleh anggota keluarga (Westhead dalam Wahjono,

2008). Penelitian dilakukan pada PT. Purnama Indonesia. Beberapa karyawan di perusahaan itu memberikan informasi yang peneliti butuhkan, di mana karyawan pada perusahaan masih memiliki ikatan kekeluargaan.

Hubungan kekeluargaan itu menciptakan keterikatan dengan perusahaan (*Job Embeddedness*) yang relatif tinggi. Mereka merasa sebagai sebuah keluarga, berdampak pada kurangnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Akibatnya *turnover intention* cenderung rendah. Selain fenomena terkait dengan *job embeddedness* dan *turnover intention*, ada juga fenomena terkait kepuasan kerja. Ada beberapa indikator yang menunjukkan kepuasan kerja di perusahaan ini relatif rendah yaitu, relatif rendahnya tingkat gaji dan kompensasi langsung sehingga akan membuat karyawan berpikir untuk melakukan *Turnover Intention*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Embeddedness (JE)

Job Embeddedness adalah satu hubungan mengenai seberapa baik karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan komunitasnya; juga mengenai interaksi dengan orang di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka korbakan bila meninggalkan perusahaan (Felps *et al* 2009). *Job Embeddedness* merupakan jaringan yang mendorong karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Dari beberapa pendapat di atas maka pengertian dari *Job Embeddedness (JE)* adalah suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaannya. Di mana jalinan hubungan keterikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan akan membuat karyawan berpikir lagi untuk meninggalkan tempat itu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan yang tinggi memiliki nilai-nilai positif tentang pekerjaannya, namun lain halnya dengan karyawan yang tidak merasakan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki nilai negatif pada pekerjaannya (Robbins *and* Judge, 2009:99). Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang dirasakan oleh karyawan salah satunya adalah dengan menurunnya keinginan

karyawan keluar dari perusahaan (Suhanto, 2009). Dari beberapa pendapat, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan yang positif maupun yang negatif.

Turnover Intention

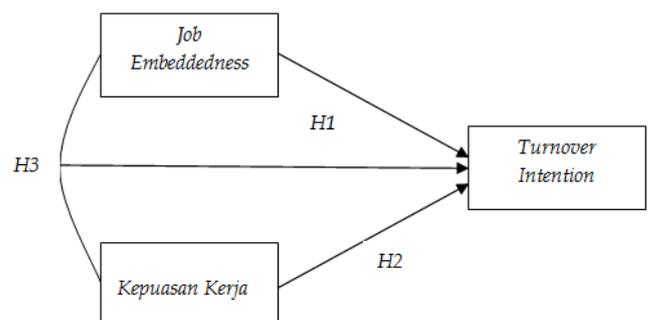
Turnover merupakan proses seseorang ataupun kelompok untuk meninggalkan perusahaan dan pada proses itu harus ada pengganti posisi yang ditinggalkan. Zeffone dalam Susanti (2008) menyebutkan bahwa *turnover* adalah proses berhentinya karyawan dari tempat bekerja secara sukarela.

Pada dasarnya *turnover intentions* sama dengan keinginan karyawan untuk berpindah dari tempatnya bekerja saat ini ke tempat yang baru. *Turnover Intentions* merupakan keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi

Fokus penelitian ini yaitu ingin menganalisis pengaruh *job embeddedness* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dimana kerangka konseptualnya dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.

Hipotesis

- H1 : Diduga *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
- H3 : Diduga *job embeddedness* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap *turnover intention*



Sumber: diolah penulis, 2018

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian di PT. Purnama Indonesia, objek dari penelitian adalah *job embeddedness*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini adalah penelitian yang berjenis korelasi atau korelasional, teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh (Sugiyono, 2012:96).

Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan juga observasi. Dan pengukuran kuesioner menggunakan skala likert, dan teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data yang di uji yaitu; uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 33 orang responden karyawan PT. Purnama Indonesia, dari hasil penelitian ini dapat diketahui gambaran karakteristi dalam 5 aspek yaitu; jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status. Untuk jenis kelamin sendiri terdiri dari 73% berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 24 orang dan 27% berjenis kelamin perempuan atau sekitar 9 orang. Usianya karyawan yang ada disana juga rata-rata 36,4% atau sekitar 24 orang yang berusia kurang dari 30 tahun dan 45,5% atau sekitar 15 orang yang berusia sekitar 30-40 tahunan, terakhir 18,2% atau sekitar 6 orang yang berusia 40 tahun keatas. Pendidikan juga kebanyakan sarjana (S1), dan masa kerja disana juga paling banyak 5-10 tahun sebesar 52% atau setara dengan 17 orang. Terakhir untuk status terdiri dari 69,7% atau sekitar 23 orang yang memiliki status sudah menikah, sedangkan 30,3% atau sekitar 10 orang memiliki status belum menikah.

Variabel *Job Embeddedness*

Dari data yang ada dapat diketahui bahwa responden memberi jawaban tertinggi pada indikator link yang memiliki skor rata-rata 3,85 dengan item pernyataan tertinggi mengenai hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan. Sedangkan untuk item skor rata-rata terendah pada indikator sacrifice, yang memiliki nilai skor rata-rata 3,32 dengan item pernyataan saat meninggalkan perusahaan karyawan akan merasa rugi. Secara menyeluruh

dapat diketahui bahwa *job embeddedness* dinilai tertinggi oleh karyawan tetap PT Purnama Indonesia, sebesar 3,62 jawaban nilai rata-rata responden.

Variabel Kepuasan Kerja

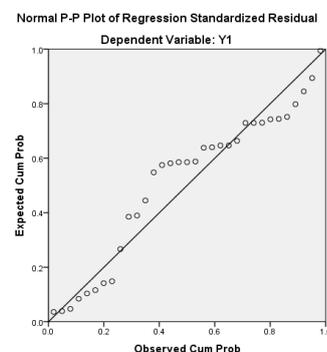
Dari data yang peneliti peroleh dapat diketahui bahwa responden memberi jawaban tertinggi pada indikator kepemimpinan yang memiliki skor rata-rata 4,05 dengan item pernyataan tertinggi mengenai bagaimana karyawan menghormati pimpinannya. Sedangkan untuk item skor rata-rata terendah pada indikator tingkat gaji yang memiliki nilai skor rata-rata 2,84 dengan item pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan. Secara menyeluruh kepuasan kerja dinilai sedang oleh karyawan tetap PT Purnama Indonesia, nilai rata-rata 3,47 jawaban responden.

Turnover Intention

Dari data yang diperoleh responden memberi jawaban tinggi pada indikator perbandingan alternatif yang memiliki skor rata-rata 3,14. Sedangkan untuk item skor rata-rata terendah pada indikator ketidak terikatan karyawan yang memiliki nilai skor rata-rata 2,72 dengan item pernyataan karyawan akan meninggalkan perusahaan karena sudah tidak ada lagi yang bisa dipertahankan. Maka secara menyeluruh *turnover intention* dinilai rendah oleh karyawan tetap PT Purnama Indonesia, dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,88.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menguji model regresi apa variabel terikat dan juga variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak.



Sumber: diolah penulis, 2018

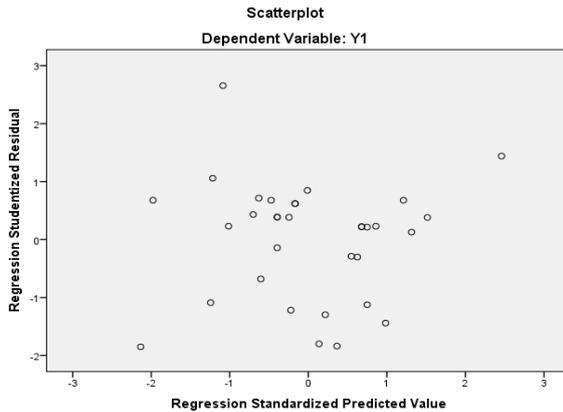
Gambar 2. HASIL UJI NORMALITAS

Gambar 2 di atas menunjukkan sebaran data yang diperoleh mengikuti garis diagonal, yang

artinya model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apa ada keragaman dari setiap nilai satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi.



Sumber: diolah penulis, 2018

Gambar 3. HASIL UJI HETEROSKEDATIS

Berdasarkan grafik pada gambar 3 ini terlihat titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, karena itu model regresi dikatakan homokedasitas sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda biasanya untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen yang ada, di bawah ini adalah hasil dari uji regresi.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Unstandardized Coefficiente		
Model	B	Std. Error
(Constant)	3.300	.793
Job Embeddedness	.067	.200
Kepuasan Kerja	-.200	.238

Sumber: Diolah penulis, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 3,300. Hal tersebut menyatakan bahwa jika tidak ada *job embeddedness* dan kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan sebesar 3,300. Sedangkan koefisien regresi X1 sebesar 0,067. Hal ini menyatakan bahwa setiap

pertambahan *job embeddedness* maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,067 dan koefisien regresi X2 sebesar (-0,200). Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja maka *turnover intention* akan menurun sebesar (-0,200).

Nilai R dan Koefisien Determinasi Berganda (R₂)

Nilai R dan koefisien determinasi berganda (R₂) digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi antara *turnover intention*, *job embeddedness* dan kepuasan kerja. Nilai dari R dan koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Nilai R

Model	R	R Square
Turnover Intention	.153 ^a	.023

Sumber: Diolah penulis, 2018

R sebesar 0,153 (<0,5) menunjukkan bahwa korelasi antara *turnover intention* dengan *Job Embeddedness* dan kepuasan kerja adalah sangat rendah. *R Square* menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0.23 ini berarti sekitar 23 % dari variabel *turnover intention* bisa dijelaskan oleh variasi *job embeddedness* dan kepuasan kerja, sisanya (100%-23%) = 77% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Uji F

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, nilai F hitung yaitu 0,359 dengan tingkat signifikan 0,702^a, karena profitabilitas (0,702) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulan yang didapat bahwa variabel *job embeddedness* dan kepuasan kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *t*_{hitung} pada variabel *job embeddedness* dan kepuasan kerja sebagai berikut. Nilai *t*_{hitung} pada variabel *Job Embeddedness* (X1) sebesar 0,336 pada taraf signifikansi diatas 5% yaitu sebesar 0,739. Sehingga kesimpulkannya bahwa variabel *Job Embeddedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 3.
HASIL UJI T

Model	t	Sig
(Constant)	4.161	.000
Job Embeddedness	.336	.739
Kepuasan Kerja	-.843	.406

Sumber: Diolah penulis, 2018

Nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar -0,843 pada taraf signifikansi diatas 5% yaitu sebesar 0,406. Sehingga kesimpulan yang di dapatkan menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pengaruh Job Embeddedness terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji parsial penelitian ini diperoleh bahwa hasil *job embeddedness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai uji signifikansi sebesar t 0,826 ($\text{sig} >$ nilai α 0,05). Hal ini menunjukkan apabila *Job Embeddedness* pada PT Purnama Indonesia semakin meningkat maka tidak akan memiliki pengaruh pada *Turnover Intention*, begitu juga apabila *Job Embeddedness* semakin menurun juga tidak akan memiliki pengaruh pada turnover. Ini berbanding terbalik dengan teori yang ada, di mana pada teori dinyatakan bahwa jika *Job Embeddedness* semakin tinggi, maka tingkat *Turnover Intention* akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian Ribka (2015) di Siloam Hospital Manado. Namun juga terdapat perbedaan dengan penelitian ini, di mana pada penelitian ini *Job Embeddedness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, sama seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa meskipun keterikatan karyawan tinggi, karyawan bisa dengan mudah memilih untuk keluar dari perusahaan.

Pada PT. Purnama Indonesia meskipun ada ikatan antara karyawan dengan perusahaan tidak menutup kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan, bahkan direktur sendiri juga memperbolehkan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, dan apabila karyawan membutuhkan bantuan meski

bukan lagi karyawan di sana direktur tetap mau membantu.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan uji parsial diperoleh bahwa hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai uji signifikansi sebesar t - 0,843 ($\text{sig} >$ nilai α 0,05). Bahwa tingkat kepuasan karyawan rendahnya tidak memiliki pengaruh pada keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan atau *Turnover Intention*, demikian pula sebaliknya.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah cenderung meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja di perusahaan lain (Holtom dan O'Neill dalam Ida Ayu dan Suana, 2004). Tetapi disini pada PT Purnama Indonesia sendiri, meskipun kepuasan rendah, karyawan tetap bertahan di perusahaan tersebut. Jadi bisa dikatakan bahwa kepuasan tidak memiliki pengaruh apapun terhadap keluar masuknya karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian Witasari (2009) yang menyatakan variabel kepuasan kerja dan *Turnover Intention* menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini tidak sama dengan teori yang ada, di mana apabila karyawan merasa puas maka keinginan untuk *Turnover Intention* semakin rendah, ini dapat dilihat pada PT. Purnama Indonesia karyawan disana rata-rata sudah puas dengan seluruh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan namun disisi lain karyawan kurang puas dengan tingkat gaji dan kompensasi yang diberikan, namun meskipun begitu karyawan masih mempertahankan pekerjaannya.

Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung yaitu 0,359 dengan tingkat signifikan 0,702^a, karena profitabilitas ($0,702 >$ 0,05 kesimpulan yang di dapatkan bahwa secara simultan *Job Embeddedness* dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

R Square menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0.23 ini berarti sekitar 23 %

dari variabel *Turnover Intention* bisa dijelaskan oleh variasi job embeddedness dan kepuasan kerja, sisanya (100%-23%) = 77% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Temuan penelitian ini diketahui bahwa responden memberi jawaban tertinggi pada indikator perbandingan alternatif yang memiliki skor rata-rata 3,14. Sedangkan untuk item skor rata-rata terendah pada indikator ketidak terikatan karyawan yang memiliki nilai skor rata-rata 2,66 dengan item pernyataan karyawan akan meninggalkan perusahaan karena sudah tidak ada lagi yang bisa dipertahankan. Secara, meyeluruh *Turnover Intention* dinilai rendah oleh karyawan tetap PT Purnama Indonesia, dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,88.

KESIMPULAN

Job Embeddedness memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Purnama Indonesia, Hasil pengujian penelitian ini menginterpretasikan bahwa semakin tinggi ketrikatan karyawan maka karyawan bisa dengan mudah memilih untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada *turnover intention* di PT. Purnama Indonesia. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan rendah, karyawan tetap bertahan di perusahaan tersebut demikian pula sebaliknya. Jadi kepuasan tidak memiliki pengaruh apapun terhadap keluar masuknya karyawan.

Pengujian secara simultan *job embeddedness* dan kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh positif dan tidak signifikan pada *turnover intention* di PT. Purnama Indonesia. Dalam penelitian ini menunjukkan *baik job embeddedness* dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Keterbatasan penelitian yaitu hanya dilakukan pada perusahaan kontraktor dengan menggunakan ukuran responden yang kecil, sekitar 33. Sehingga memiliki keterbatasan yang melekat, karena tidak dapat digeneralisasikan tanpa validasi pada sampel yang lebih luas dan penelitian ini tidak layak digunakan analisis regresi linier berganda,

karena sampel dalam penelitian sedikit. Penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa menggunakan sampel yang lebih besar lagi dan juga sebagai penyempurnaan perlu menambahkan faktor-faktor lainnya yang terkait atau yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan *employee engagement* serta menggunakan alat analisis yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. (2008). *How to Design and Evaluate research in Education*. New York: McGraw-Hill
- Garnita, Ni Made Ayu., I Wayan Suana. 2014. "Pengaruh Job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention". Vol.3 No.9 Tahun 2014
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani. T. Handoko (2007). *Mengukur kepuasan kerja*. Jakarta. Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Polii, Lidya Ribkha Genta. (2015). "Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado". Jurnal EMBAVol.3 No.4 Tahun2015
- Rarasanti, Ida Ayu Putri dan I Wayan Suana. (2016). "Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4690-4718
- Robbins, S.P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.

Rosalia Octavia Astamarini. Analisis Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Purnama Indonesia

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.

Susiani, Vera. (2014). “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*”. E-Jurnal Manajemen Unud Vol.3 No.4

Witasari, Lia. (2009). “*Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*” (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”