

449/UN40.A7.D1/PI/2019

**PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA RETENSI KARYAWAN
HOTEL GUMILANG REGENCY DI BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Sri Nurhayati
1301007

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
IMPLIKASINYA PADA RETENSI KARYAWAN HOTEL GUMILANG REGENCY
DI BANDUNG

Oleh

Sri Nurhayati

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Sri Nurhayati 2019

Universitas Pendidikan Indonesia

September 2019

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

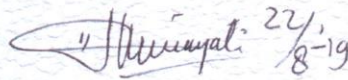
LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP RETENSI KARYAWAN
HOTEL GUMILANG REGENCY BANDUNG**

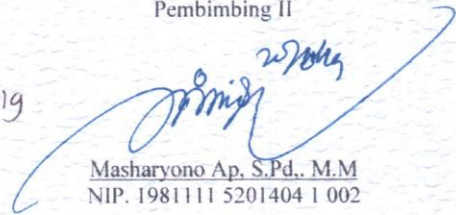
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

 22/8-19

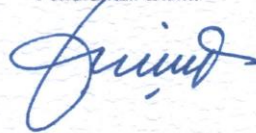
Dr. Hj. Sumiyati, S.E, M.Si
NIP. 19560504 198703 2 001



Masharyono Ap, S.Pd., M.M
NIP. 1981111 5201404 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., MT., MM
NIP. 19820830 200502 2 003

Tanggung Jawab Yuridis
Ada Pada Penulis



Sri Nurhayati
1301007

ABSTRAK

Sri Nurhayati (1301007), “**Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Implikasinya terhadap retensi Karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung**’. Di bawah bimbingan Dr. Hj. Sumiyati, M.M dan Masharyono, A.p, S.Pd., M.M.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi strategi dalam memenangkan persaingan pertumbuhan ekonomi saat ini. Salah satu langkah pengelolaan sumberdaya manusia adalah dengan memelihara retensi karyawan. Jika perusahaan tidak mampu menjalankan strategi retensi karyawan dengan baik akan berdampak terhadap tingginya indikasi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Masalah tersebut, salah satunya terjadi pada Hotel Gumilang Regency Bandung yang dipengaruhi oleh ketidak puasan kerja karyawan, sehingga karyawan memilih untuk mangkir dari pekerjaannya. Upaya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan, dirancang oleh Hotel Gumilang Regency dengan penerapan sistem penghargaan yang baik dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) pelaksanaan sistem penghargaan, (2) tingkat kepuasan kerja karyawan, (3) tingkat retensi karyawan, (4) pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan, (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan penyebaran kuesioner menggunakan teknik sampel *non-probability* sampling dan sampel jenuh yang berjumlah 68 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi sederhana dengan alat bantu software komputer *SPSS 23.0 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem penghargaan dalam kategori sesuai, tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kategori tinggi, dan tingkat retensi karyawan dalam kategori tinggi, serta terdapat pengaruh antara sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan implikasinya terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan sistem penghargaan lebih diperbaiki dengan meningkatkan sistem penghargaan finansial langsung, walaupun sudah tergolong sesuai agar dapat memenuhi kepuasan karyawan. Dalam segi kepuasan kerja karyawan disarankan agar lebih ditingkatkan dengan meningkatkan pengawasan agar karyawan merasa nyaman menurunkan angka kemangkiran kerja dan *turnover* dalam perusahaan dalam menunjang peningkatan retensi karyawan.

Kata kunci : Sumberdaya Manusia, Sistem Penghargaan, Kepuasan Kerja Karyawan, Retensi Karyawan.

ABSTRACT

Nurhayati, Sri (1301007), ***“The Effect of Reward System on Employee’s Job Satisfaction and it’s Implication on The Employee’s Retention on Gumilang Regency Hotel Bandung”***. Under the guidance of Dr. Hj. Sumiyati, M.M. and Masharyono, A.p., S.Pd., M.M.

A good human resources management in organization become a special strategy in winning the competition increasement at this time. One of many steps of management human resources is with retaining the employees. If the company unable to carry out the employee retention strategy properly, it will greatly have an impact to the high indication of employees leaving the company. That case, one of them happened at the Gumilang Regency Hotel Bandung which is influenced by employee job dissatisfaction, so employees choose to be absent from their work.. The effort to fulfil employee job satisfaction designed by Gumilang Regency Hotel Bandung with the applying of an reward system in the company. This study objective is to obtain (1) an implementation of a reward system, (2) an level of employee’s satisfaction, (3) an level of employee’s retention, (4) the effect of reward system on employee’s satisfaction, (5) the effect of work satisfaction on employee’s retention. The method used for this study was explanatory survey by distributing questionnaires using a non-probability sampling technique with a saturated sample of 68 respondents. The data analysis technique used was simple regression with SPSS software 23.0 for Windows. This study indicate that the implementation of reward system in the appropriate category, the employee’s work satisfaction in the high category, and the employee’s retention in the high category, and there is an influence between reward system on employee’s work satisfaction and it’s implication on employee’s retention. Based on the results to this study, it is reccomended that the reward system to be improved the direct financial reward system to fulfill the job satisfaction. In terms of employee’s work satisfaction it is suggested that it be further improved the supervision of employee so the employees feel comfortable and reduce an employee absences and employee turnover at the company to support the increasement of employee’s retention.

Key word : Human Resources, Reward System, Employee’s Work Satisfaction, Employee’s Retention.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Konsep Sistem Penghargaan.....	9
2.1.1.1 Sistem Penghargaan dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.2 Definisi Penghargaan	11
2.1.1.3 Dimensi Penghargaan	13
<u>2.1.1.3 Model Penghargaan.....</u>	<u>14</u>
2.1.2 Konsep Kepuasan Kerja	15
2.1.2.1 Kepuasan Kerja dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.2 Definisi Kepuasan Kerja	17
2.1.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja	18
2.1.2.4 Cara meningkatkan Kepuasan Kerja.....	19
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3 Konsep Retensi Karyawan.....	23
2.1.3.1 Konsep Retensi Karyawan dalam Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.3.2 Definisi Retensi Karyawan	24
2.1.3.3 Dimensi Retensi Karyawan.....	25
2.1.3.4 Model Retensi Karyawan.....	26
2.1.4 Pegaruh Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja	28

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan	29
2.1.6 Penelitian Terdahulu	30
2.2 Kerangka Pemikiran	35
2.3 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Objek Penelitian.....	40
3.2 Metode Penelitian	41
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang digunakan	41
3.2.2 Operasional Variabel	41
3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	48
3.2.4 Populasi dan Sampel	50
3.2.4.1 Populasi	50
3.2.4.2 Sampel.....	50
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.6 Hasil Pengujian Validitas serta Reliabilitas	54
3.2.6.1 Pengujian Validitas	54
3.2.6.1 Pengujian Reliabilitas.....	55
3.2.7 Teknik Analisis Data	57
3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif	57
3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif	59
3.2.7.3 Koefisien Determinan	63
3.2.8 Pengujian Hipotesis	64
3.4.1 Uji F (Keberartian Regresi)	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1 Hasil Penelitian.....	66
4.1.1 Profil Perusahaan	66
4.1.1.1 Identitas Perusahaan.....	67
4.1.1.2 Sejarah Perusahaan.....	67
4.1.2 Hasil Pengujian Deskriptif.....	68
4.1.3 Hasil Pengujian Verifikatif.....	97
4.2 Pembahasan	111
4.2.1 Pembahasan Hasil Sistem Penghargaan.....	111
4.2.2 Pembahasan Gambaran Kepuasan Kerja.....	113
4.2.3 Pembahasan Gambaran Retensi Karyawan.....	116
4.2.4 Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja.....	117
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan.....	119

4.2.6 Implikasi Hasil Penelitian	120
4.2.6.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	120
4.2.6.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik.....	123
4.2.6.3 Implikasi Hasil Penelitian Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Retensi Karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung Pada Program Sudi Pendidikan Manajemen Bisnis	124
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	126
5.1 Kesimpulan.....	126
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	xi
LAMPIRAN.....	xii

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
1.1	Retention Problems-Global Vs Indonesia.....	2
1.2	Tingkat Turnover Karyawan Hotel Gumilang Regency Badung Tahun 2015-2018.....	3
2.1	Penelitian Tedahulu.....	31
3.1	Operasional Variabel.....	42
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	49
3.3	Jumlah Karyawan Hotel Gumilang Regency Bandung.....	50
3.4	Uji Validitas.....	54
3.5	Uji Reliabilitas.....	56
3.6	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	60
3.7	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	65
4.1	Tanggapan Karyawan Terhadap Penghargaan Finansial langsung.....	69
4.2	Tanggapan Karyawan Terhadap Penghargaan Finansial Tidak Langsung.....	72
4.3	Tanggapan Karyawan Terhadap Penghargaan NonFinansial.....	74
4.4	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Penghargaan.....	76
4.5	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>The Work Itself</i>	79
4.7	Tanggapan Karyawan Terhadap Dimensi <i>Promotion</i>	82
4.8	Tanggapan Karyawan Terhadap Dimensi Supervisi.....	84
4.9	Tanggapan Karyawan Terhadap Dimensi <i>Co-worker</i>	86
4.10	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja.....	87
4.11	Tanggapan Karyawan Terhadap Dimensi <i>Characteristic Of Employer</i>	90
4.12	Tanggapan Karyawan Terhadap Dimensi <i>Job Design</i>	91
4.13	Tanggapan Karyawan Terhadap Dimensi <i>Career Opportunity</i>	93

4.14	Tanggapan Karyawan Terhadap Dimensi <i>Employee</i>	94
4.15	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Retensi Karyawan.....	99
4.16	Uji Linearitas Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	100
4.17	Model Regresi Linear Sederhana Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	101
4.18	Koefisien Determinan Dari Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	102
4.19	Nilai Signifikansi Uji F Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	103
4.20	Uji Linearitas Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	106
4.21	Model Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	108
4.23	Koefisien Determinan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	109
4.24	Nilai Signifikansi Uji F Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	110

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Hal
1.1	Rumus Mercer (1998) Perhitungan Angka <i>Turnover</i> Karyawan.....	3
1.2	Persentase Karyawan Yang Tidak masuk Kerja Pada Hotel Gumilang Regency Tahun 2015-2018.....	5
2.1	Enam Area Fungsional Dalam SDM.....	10
2.2	Sistem Penghargaan.....	12
2.3	Model Penghargaan Teori Kreitner Dan Knicki.....	14
2.4	Model Penghargaan Teori Mondy & Martocchio.....	14
2.5	<i>Drivers Of Retention</i>	25
2.6	<i>Veldman's Employee Commitment Model</i>	27
2.7	<i>Employee Equity Model</i>	27
2.8	Kerangka Pemikiran Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Implikasinta Terhadap Retensi Karyawan.....	38
2.9	Paradigma Penelitian Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Pada Retensi Karyawan.....	39
3.1	<i>Tabel R Product Moment</i>	53
3.2	Model Diagram Pencar.....	62
4.1	Kontinum Variabel Sistem Penghargaan.....	78
4.2	Kontinum Variabel Kepuasan Kerja.....	88
4.3	Kontinum Variabel Retensi Karyawan.....	96
4.4	Output Uji Normalitas Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	97
4.5	Diagram Pencar Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	99
4.6	Output Uji Normalitas Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	104
4.7	Diagram Pencar Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	108

DAFTAR PUSTAKA

BUKU DAN EBOOK

- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management*. United States: Koganpage.
- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (edisi kedua)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, John. W. (2014). *Research Design (4th edition). United State of America : SAGE Publications*.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia “Konsep & Kinerja”*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gibson. James L. Ivancevich., & Donnelly. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw Hill. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husein Umar. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Malhotra, Naresh K. (2009). *Marketing Reseach: An Applied Orientation Sixth Edition*. Pearson Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource Management (13th ed.)*. Unied State of America: Cengange Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Schermerhorn, John R. (2010). *Organizational Behavior 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Sekaran, U. (2014). *Research For Business*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2011). *Human Resource Management (2nd ed.)*. United States of America: Wiley. Retrieved from <https://books.google.es/books?id=kdYbAAAAQBAJ>

- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*-Ed. 1 Cet. 22.Jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali.
- Veithzal Rivai, E. J. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*-Ed. Revisi. 4.Kajarta:Rajawali Pers.

JURNAL

- Abujaber, A., & Katsioloudes, M. (2015). Review article Impact of HR retention strategies in healthcare: The case of Qatar. *International Journal in Management and Social Science*, 6, 1–10.
- Adzka, S. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Journal of Management*, 6(4), 1–7.
- Agyeman, C. M., & Ponniah. (2014). Employee Demographic Characteristics and Their Effects on Turnover and Retention in MSMEs. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decisions Sciences*, 1(1), 12–29.
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: CV Angkasa.
- Allen, D. G. (2008). *SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series. E-Book*.
- Amirullah. (2015). Populasi dan Sampel (pemahaman, jenis, dan teknik). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Arnold, E. (2005). Managing Human Resources to Improve Employee Retention, 24(2), 132–140.

- Azka, E. A., Albakir, H., & Hidayat, C. (2014). Pengaruh Motivasi karyawan dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. UFO BKB SYARIAH. *Papper*, 002, 1–8.
- Bhalla, R., Mittal, R., & Wala, N. S. (2016). *Workforce Retention : A Serious Issue Of Colleges And Universities In Introduction : - Literature review : - International Journal of Research*, 4(1), 118–136.
- Budiaji, W. (2013). SEMANTIC DIFFERENTIAL (The Measurement Scale and The Number of Responses in Semantic differential Scale). *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133.
- Davidescu, A. A., Marji, T., & Eid, I. (2017). Identifying The Main Determinants of Retention in Jordanian Hospitals an Empirical Analysis Based on MCCLOSKEY/MUELLER Satisfaction Scale, 6(1).
- Dedi, Ulyadi, Eman, S., & Aries, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kabupaten Karawang, 09(4), 944–954.
- Dubey, A. O., Patil, S., & Arya, R. (2014). EMPLOYEE RETENTION. *Tactful Management Research Journal*, 1(5), 7–11.
- Edirisooriya, Waruni Ayesha (2014),” *Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo*”, ICME, *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*, Faculty of Management and Finance, University of Ruhuna, Sri Lanka, Page 13
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Journal of Human Resorce Development Quarterly*, 15(3)
- Fauzan, N., Fauzi, B., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). The Employee Retention Status in Paddy and Rice Industry in Malaysia. *Journal of Scientific Research*, 18(5), 642–650. <http://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.18.5.11732>
- Fauzan, N., Fauzi, B., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). The Employee Retention Status in Paddy and Rice Industry in Malaysia. *Journal of Scientific Research*, 18(5), 642–650. <http://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.18.5.11732>

- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Analisis Journal*, *1*(2), 66–83.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted Employee Retention: Performancebased and Job-Related Differences in Reported Reason for Staying. *Journal of Human Resouce Management*, *48*(2), 269–288. <http://doi.org/10.1002/hrm>
- Irshad, M. (2000). Factors Affecting Employee Retention: Evidence from Literature Review. *Abasyn Journal of Social Science*, *4*(1), 84–102.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi. Gunawan, Wendy. Kho, J. (2011). Analisis Pengaruh Kualitas Manajer dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Pada PT Idola Insani Garmen. *Journal of Busienss Riview*, *2*(1), 323–333.
- John R. Schermerhorn, J., G.Hunt, J., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behaviour*. United States: John Wiley & Sons. Inc.
- Kassim, N. M. (2007). Telecommunication Industry in Malaysia : Demographics Effect on Customer Expectations , Performance , Telecommunication Industry in Malaysia : Demographics Effect on Customer Expectations , Performance , Satisfaction and Retention. *Asia Pacific Business Review*, *12*(January 2015), 37–41. <http://doi.org/10.1080/13602380600571401>
- Kiruthiga, V., & Magesh, R. (2015). Brunt of Employee Retention Strategies on Job Satisfaction, *2*(2), 394–398.
- Kwenin, D. O., Muathe, S., & Nzulwa, R. (2013). The Influence of Employee Rewards , Human Resource Policies and Job Satisfaction on the Retention of Employees in Vodafone Ghana. *Europian Journal of Business and Mangement*, *5*(12), 13–20.
- Kyndt, E., Dochy, F., & Michielsen, M. (2009). Employee Retention : Organisational and Personal Perspectives. <http://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7>
- Lisdayanti, Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar, *1*(1), 30–38.
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi dengan Kommpetensi dan Job Characteristics dalam

- Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading and Outstanding. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(2), 120–137.
- Maya, Rizka. Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Penghargaan Finansial terhadap Retensi Karyawan PT. BAETT MAL ABADI di Cilegon, (2017) Penelitian SKRIPSI UPI, Bandung.
- Mehta, M., Kurbetti, A., & Dhankhar, R. (2014). Review Paper – Study on Employee Retention and Commitment. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2(2), 154–164.
- Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resources* (7th ed.). New Jersey: Pearson.
- Mitrovska, Sanja & Eftimov, Ljupco. (2016). *Calculating The Cost For Employee Turnover In The IT Industry In Macedonia By Using a Web Calculator. journal of human resorce management*, XIX (1).
- Mohammad, A. (1985). *Pendidikan Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa Bandung.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*.
- Msengeti, D. M., & Obwogi, J. (2015). Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention : A Study of Hotel Industry in Mombasa. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 5(4), 1–10.
- Putu, L., Anggy, Y., Agung, A., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Journal of Management Unud*, 6(3), 1478–1506.
- Raja Zuraidah RM, R., Suhana, M., Mardhiah, Y., Zuraidah, A., Norhasniza, M. H. ., & Nooririnah, O. (2014). The Impact of Job Stress to Job Satisfaction among Engineers : A Literature Review Faculty of Business Management. *International Journal OfConference on Industrial Engineering and Operations Management Bali*, 2418–2425.
- Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee retention and turnover : Using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*, 3(8), 410–415. <http://doi.org/10.5897/AJBM09.125>
- Siegel, Sydney (2012). Nonparametric Statistic : The American Statistician, 3(11), 13-19. <http://www.jstor.org>.

- Sekaran, U. (2014). *Research For Business*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Senen, Syamsul Hadi. Masharyono. Udiani, A. P. (2018). The Impact of Job Satisfaction in Increasing Employees ' Organisational Commitment in the Sharia Bank. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 26, 289–300.
- Senen, N., & Marsharyono. (2015). Dampak Kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai BUMD. Retrieved from <http://ejournal.upi.edu/index.php/JBME/issue/view/309>.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA SEMARANG, 1–25Siddapur, D. latha. (2016). The Nature of Employee Retention: An Overview. *International Journal of Research in Management, Science & Technoogy*, 6(3), 87–100.
- Singh, M. M. (2014). Employer Branding : A Strategic Dimension for Employee Retention, 5(2004), 44–49.
- Sinha, C. (2012). Factors Affecting Employee Retention : A Comparative Analysis of two Organizations from Heavy Engineering Industry. *European Journal of Business and Mangement*, 4(3), 145–163.
- Sitepu SK, N. (1994). *Analisis Korelasi dan Regresi*. Bandung: Unit Pelayanan Statistika UNPAD.
- Sri, K. R., & Krishna, B. R. (2016). The International Journal of Business & Management a Study on Employee Retention in an Organization Level, 4(2), 227–232.
- Suresh, L., & Krishnaraj, R. (2015). A Study on the Importance of Employee Retention in Pharmaceutical Sector in India, 32(19), 108–111.
- Suwatno dan Priansa (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT . GRAHA RAJA EMPAT HARITS SYAH. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Terera, S. R., & Hlanganipai, N. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Journal of Social Sciences*, 5(1), 481–488. <http://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n1p481>

- Tiwari, I. (2015). *National College of Ireland An analysis of the factors affecting employee retention and turnover in the Irish hospitality Industry*.
- Usman, H. (2008). *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winterton, J. (2014). Human Resource Development International A conceptual model of labour turnover and retention. *Journal of Human Resorce Development*, 37–41. <http://doi.org/10.1080/1367886042000201967>
- Yadav, P., & Saxena, S. (2015). Interrelationship among Employee Retention Strategies Adopted by Corporate Sector : An Empirical Study. *International Journal of Research in Management, Science & Technoogy*, 3(2), 196–201.
- Zeuch, M. (2016). *Handbook of Human Resources Management*. Murten: Springer. <http://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>.