

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT BUMI SARI PRIMA PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Lisdayanti
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja dan retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Pematangsiantar.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar yang berjumlah 117 (seratus tujuh belas) orang dan yang menjadi sampel berjumlah 91 (sembilan puluh satu) orang. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, dan variabel terikat adalah retensi karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Karyawan menyatakan cukup puas dengan kepuasan kerja dan retensi karyawan dikategorikan cukup tinggi. 2) Hasil pengujian regresi adalah $= 26,744 + 1,289X$ berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. 3) Hasil $r = 0,760$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dengan retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Tinggi rendahnya retensi karyawan 57,8% dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. 4) Hipotesis H_a diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

Abstraction

The purpose of this research is to examine an analysis of : 1) The description of job satisfaction and employee retention at PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. 2) The influence of job satisfaction against the retention of employees at PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.

The research was done using qualitative descriptive method and quantitative descriptive. The population in this research is all employees at PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar totaling 117 (one hundred and seventeen) and the sample is 91 (ninety one) employees. The independent variable is job satisfaction and the dependent variable is employee retention. Data was collection through questionnaire, interview, and documentation. Data analysis technic is using simple linear regression, coefficient of correlation and determination, and hypothesis test.

The result of this research showed us: 1) Employee stated quite satisfied with job satisfaction and employee retention is considered quite high. 2) The result of regression testing is $= 26,744 + 1,289X$, means this research have a positive effect between job satisfaction and employee retention. 3) Result of $r = 0,760$, means that there is a strong and positive relationship between job satisfaction and employee retention at PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. High low average employee retention 57,8% can be explained by job satisfaction in PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. 4) Hypothesis H_a received, means that job satisfaction is positive and significant effect agints the retention of employees at PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.

Key words: Job Satisfaction and Employee Retention.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur. PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar beroperasi dalam pengolahan bahan baku ubi kayu menjadi tepung tapioka. Selain mencari laba, PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar juga bertujuan menambah minat para petani untuk menanam ubi kayu yang secara langsung dapat menambah penghasilan di samping usaha pokok mereka yaitu menanam padi. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, diperlukan kerja sama antara seluruh jajaran manajemen dengan semua karyawan

sebagai pelaksana dari tugas tersebut. Oleh karena itu, PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar perlu memperhatikan retensi karyawan sebagai salah satu upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam menciptakan retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar perlu memperhatikan beberapa faktor yang meliputi komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, serta hubungan karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis selama melakukan penelitian pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar dapat diketahui tingkat retensi karyawan pada perusahaan cukup baik. Hal

ini diketahui melalui persentase masa kerja karyawan PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar yaitu sebagai berikut: 20,9% untuk masa kerja di atas 20 tahun, 69,1% untuk masa kerja 10-20 tahun, 4,55% untuk masa kerja 5-9 tahun, dan 5,45% untuk masa kerja di bawah 5 tahun.

Dalam upaya menciptakan retensi karyawan, PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar meningkatkan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Dalam kenyataannya, fenomena kepuasan kerja yang terjadi di PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar meliputi pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada para karyawan PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar untuk menunjukkan kemampuan mereka, gaji atau upah yang pantas dan adil bagi karyawan, kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan karier mereka, sikap dan cara atasan dalam mengawasi karyawan secara wajar, kelompok kerja yang kooperatif dan saling mendukung, dan ruangan yang nyaman dan fasilitas yang memadai.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran kepuasan kerja dan retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar?
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja dan retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian dilakukan di PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar yang berada di Raya Tebing Tinggi Km. 7, Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar yang berjumlah 117 (seratus tujuh belas) orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka untuk jumlah populasi sebesar 117 orang, jumlah sampel yang layak dengan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah 91 orang.

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Rivai (2004:5), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan basis dari pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Panggabean (2004:15), secara umum fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Pengadaan Tenaga Kerja
Fungsi pengadaan tenaga kerja dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan yang terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi.
- b. Pengembangan Karyawan
Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan.
- c. Perencanaan dan Pengembangan Karier
Hal ini terdiri atas pengertian karier, perencanaan karier, dan pengembangan karier.
- d. Penilaian Prestasi Kerja
Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan.
- e. Kompensasi
Merupakan segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi.
- f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja, sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.
- g. Pemutusan Hubungan Kerja
Pemutusan hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban antara mereka.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004:475), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Mathis dan John (2006:121), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari

evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Hasibuan (2000:199), pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006: 243), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu Sendiri
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji atau Imbalan yang Dirasakan Adil
Gaji dipersepsikan adil jika didasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu maka akan menimbulkan kepuasan kerja.
- c. Adanya Kesempatan Promosi
Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh adanya kemungkinan seseorang untuk maju dalam organisasi tersebut.
- d. Pengawasan yang Wajar
Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja menyangkut cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya.
- e. Rekan Kerja
Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.
- f. Kondisi Kerja
Bekerja dalam kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keenganan untuk bekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik agar memuaskannya.

3. Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan John (2006:126), retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Menurut Kamus Bisnis dalam Undari (2013:23), retensi karyawan (*employee retention*) adalah praktek dan kebijakan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin tetap bersama organisasi sehingga mengurangi perputaran karyawan. Menurut Anonymus dalam Sumarni (2011:25), *employee retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Tinggi rendahnya tingkat retensi karyawan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mathis dan John (2006:129), ada

lima faktor penentu retensi karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Komponen Organisasional
Beberapa komponen organisasional mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan mereka.
- b. Peluang Karier
Usaha pengembangan karier organisasional dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan pribadi memunculkan alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan.
- c. Penghargaan
Penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja, datang dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan.
- d. Rancangan Tugas dan Pekerjaan
- e. Hubungan Karyawan
Faktor terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Retensi Karyawan

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan menentukan mereka untuk keluar atau tetap bertahan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja dan retensi karyawan memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Robbins (2006:110), hubungan kepuasan kerja dengan retensi karyawan adalah sebagai berikut: para manajer harus mempunyai ketertarikan terhadap sikap karyawan karena sikap memberikan peringatan atas potensi masalah dan karena sikap mempengaruhi perilaku. Karyawan yang puas akan memiliki tingkat pengunduran diri dan keabsenan yang rendah. Apabila para manajer ingin menekan turun tingkat keabsenan dan meningkatkan retensi karyawan, terutama karyawan yang produktif maka para manajer akan melakukan segala hal yang akan menciptakan sikap-sikap pekerjaan yang positif sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Menurut Mathis dan John (2006:139), hubungan kepuasan kerja dengan retensi karyawan sebagai berikut: individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi tentang tanggapan karyawan mengenai Pengaruh Kepuasan

Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata – rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan kedalam kelas – kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus diatas dapat diperoleh interval kelas = 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

| Nilai Interval | Kategori | |
|----------------|-------------------|------------------|
| | Kepuasan Kerja | Retensi Karyawan |
| 1,00 - 1,80 | Sangat Tidak Puas | Sangat Rendah |
| 1,81 - 2,60 | Tidak Puas | Rendah |
| 2,61 - 3,40 | Cukup Puas | Cukup Tinggi |
| 3,41 - 4,20 | Puas | Tinggi |
| 4,20 - 5,00 | Sangat Puas | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

1) Gambaran Kepuasan Kerja Pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang-orang untuk memilih bekerja di sebuah perusahaan daripada perusahaan lain. Dalam hal ini, PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar berusaha menciptakan kepuasan kerja kepada karyawan sebagai salah satu bentuk usaha untuk mempertahankan karyawan. Dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau imbalan yang adil, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Pekerjaan itu sendiri meliputi pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menunjukkan kemampuan mereka. Gaji atau upah meliputi ganjaran yang pantas dan adil bagi karyawan berdasarkan tuntutan pekerjaan mereka. Kesempatan promosi meliputi kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan karier mereka. Pengawasan meliputi sikap dan cara atasan dalam mengawasi bawahan secara wajar. Rekan kerja meliputi kelompok kerja yang kooperatif dan saling mendukung. Kondisi kerja meliputi ruangan yang nyaman dan fasilitas yang memadai.

Pada kolom total jawaban dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendapat kepuasan

kerja yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, pengawasan, dan kondisi kerja berada pada tingkat cukup puas. Untuk indikator pekerjaan itu sendiri pada poin pertama yaitu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk maju berada pada rata-rata 3,28 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan masih kurangnya peluang yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menuntut kemampuan mereka. Pada poin kedua menunjukkan pekerjaan yang secara mental menantang berada pada rata-rata 3,22 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan merasa bosan dengan pekerjaan mereka karena tidak memiliki tantangan untuk maju.

Untuk indikator gaji pada poin pertama yaitu pemberian gaji atas tuntutan pekerjaan berada pada rata-rata 3,15 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan masih terdapat kekurangan bagi perusahaan mengenai penentuan gaji karyawan secara adil dan objektif. Pada poin kedua menunjukkan pemberian gaji atas lama waktu bekerja berada pada rata-rata 3,23 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan yang telah bekerja lama merasa kurang adil atas pemberian gaji yang diterapkan perusahaan.

Untuk indikator rekan kerja pada poin pertama yaitu teman sekerja yang kooperatif berada pada rata-rata 3,29 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan sering terjadi perbedaan pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pada poin kedua menunjukkan teman sekerja yang saling mendukung berada pada rata-rata 3,20 yang dinilai cukup puas. Hal ini juga dikarenakan perbedaan pendapat sehingga terjadi salah paham dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan namun tidak menyebabkan hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang.

Untuk indikator promosi pada poin pertama yaitu kesempatan untuk peningkatan karier berada pada rata-rata 3,34 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan perusahaan hanya memberikan kesempatan peningkatan karier bagi karyawan yang masih berusia 20-40 tahun. Sedangkan untuk poin kedua menunjukkan kebijakan promosi yang adil berada pada rata-rata 3,14 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan kebijakan promosi masih terdapat kendala mengenai penilaian kemampuan karyawan secara objektif dan adil yang dipengaruhi oleh faktor usia.

Untuk indikator pengawasan pada poin pertama yaitu pengawasan atasan terhadap karyawan berada pada rata-rata 3,27 yang dinilai cukup puas. Hal ini disebabkan karena sebagian atasan atau kepala bagian mengawasi bawahannya terlalu ketat sehingga karyawan kurang nyaman dalam menyelesaikan tugas mereka. Pada poin kedua yaitu cara atasan dalam memberikan petunjuk berada pada rata-rata 3,34 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dengan para karyawan.

Untuk indikator kondisi kerja pada poin pertama yaitu ruangan kerja berada pada rata-rata 3,31 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa bagian tempat yang kurang nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan untuk poin kedua yaitu fasilitas perusahaan berada pada rata-rata 3,25 yang dinilai cukup puas. Hal ini dikarenakan masih kurang memadainya fasilitas perusahaan yang mendukung pekerjaan mereka.

Dari total jawaban responden mengenai kepuasan kerja berdasarkan faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, pengawasan, dan kondisi kerja berada pada rata-rata 3,25 dengan kriteria jawaban cukup puas. Pada tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,34 pada indikator promosi poin pertama dengan kategori kesempatan peningkatan karier dan indikator pengawasan pada poin kedua yaitu cara atasan dalam memberikan petunjuk. Nilai rata-rata terendah terletak pada indikator promosi poin kedua yaitu kebijakan promosi yang adil dengan nilai 3,14.

2) Gambaran Retensi Karyawan Pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian sebelumnya, maka yang diteliti dalam kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar meliputi 5 unsur yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama, yang kemudian dari kelima unsur ini dikembangkan menjadi 10 item pertanyaan.

Upaya untuk mempertahankan karyawan menjadi masalah yang penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar perlu memperhatikan retensi karyawan sebagai salah satu upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Ada banyak faktor yang dapat diberikan perusahaan untuk mempengaruhi karyawan agar tetap bertahan di perusahaan dalam periode waktu yang lama. Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar dapat berupa komponen organisasional, peluang karier, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, serta hubungan karyawan.

Pada kolom total jawaban dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendapat retensi karyawan yang dipengaruhi oleh faktor komponen organisasional, peluang karier, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan berada pada tingkat cukup tinggi. Untuk indikator komponen organisasional pada poin pertama yaitu kategori budaya yang diterapkan perusahaan berada pada rata-rata 3,29 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan masih ada sebagian karyawan yang kurang sependapat dengan budaya yang diterapkan perusahaan. Untuk poin

kedua yaitu strategi persaingan perusahaan berada pada rata-rata 3,39 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan menilai strategi yang diterapkan perusahaan dalam meningkatkan penjualan sudah cukup baik. Pada poin ketiga yaitu manajemen organisasi perusahaan berada pada rata-rata 3,34 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan masih terdapat pembagian kerja yang kurang jelas pada beberapa bagian perusahaan. Sedangkan untuk poin keempat yaitu peraturan perusahaan berada pada rata-rata 3,27 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan peraturan yang diterapkan perusahaan dinilai cukup baik dan logis. Pada poin kelima yaitu penerapan sistem keselamatan kerja berada pada rata-rata 3,21 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan perusahaan dinilai masih kurang memperhatikan penerapan keselamatan karyawan sehingga masih terjadi kecelakaan kerja. Untuk poin keenam yaitu kontinuitas kerja perusahaan berada pada rata-rata 3,23 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan persediaan bahan baku yang kadang sedikit sehingga mengganggu kontinuitas perusahaan dalam melakukan produksi.

Untuk indikator peluang karier pada poin pertama yaitu pengembangan karier berada pada rata-rata 3,36 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan terbatasnya pengembangan karier bagi karyawan yang berusia 40 tahun ke atas. Sedangkan untuk poin kedua yaitu pelatihan yang diberikan perusahaan berada pada rata-rata 3,60 yang dinilai tinggi. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan karier mereka. Untuk poin ketiga yaitu upaya perencanaan karier berada pada rata-rata 3,56 yang dinilai tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peluang untuk maju yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam meningkatkan karier mereka.

Untuk indikator penghargaan pada poin pertama yaitu pemberian gaji sesuai Undang-Undang berada pada rata-rata 3,52 yang dinilai tinggi. Hal ini dikarenakan pemberian gaji yang diterapkan perusahaan telah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Pada poin kedua yaitu pemberian gaji tepat waktu berada pada rata-rata 3,49 yang dinilai tinggi. Hal ini dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan tidak pernah terlambat. Sedangkan untuk poin ketiga pemberian bonus berada pada rata-rata 3,52 yang dinilai tinggi. Hal ini dikarenakan bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Untuk poin keempat yaitu penghargaan atas kinerja ekstra berada pada rata-rata 3,54 yang dinilai tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan apabila karyawan bekerja lembur. Sedangkan untuk poin kelima yaitu penghargaan atas masa lama bekerja berada pada rata-rata 3,24 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan pemberian penghargaan berupa gaji yang diterapkan perusahaan dinilai kurang memperhatikan masa lama bekerja para karyawan.

Untuk indikator rancangan tugas dan pekerjaan pada poin pertama yaitu tanggung jawab yang diberikan perusahaan berada pada rata-rata 3,24 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak menuntut tanggung jawab yang terlalu tinggi. Untuk poin kedua yaitu otonomi kerja berada pada rata-rata 3,21 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan masih terbatas. Sedangkan untuk poin ketiga yaitu penjadwalan kerja berada pada rata-rata 3,21 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan penjadwalan kerja yang diberlakukan perusahaan kurang fleksibel. Untuk poin keempat yaitu teknologi perusahaan berada pada rata-rata 3,24 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan teknologi yang digunakan perusahaan masih kurang efektif. Sedangkan untuk poin kelima yaitu peralatan perusahaan berada pada rata-rata 3,23 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan peralatan yang digunakan perusahaan masih kurang memadai dan lengkap dalam membantu menyelesaikan pekerjaan. Untuk poin keenam yaitu program keseimbangan kerja berada pada rata-rata 3,25 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan pembagian tugas dan penjadwalan kerja yang kurang terstruktur.

Untuk indikator hubungan kerja pada poin pertama yaitu perlakuan yang adil berada pada rata-rata 3,24 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan masih terdapat penilaian karyawan yang bersifat subjektif. Untuk poin kedua yaitu dukungan atasan kepada karyawan berada pada rata-rata 3,23 yang dinilai cukup tinggi. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan. Sedangkan untuk poin ketiga yaitu hubungan dengan rekan kerja berada pada rata-rata 3,58 yang dinilai tinggi. Hal ini dikarenakan hubungan yang terjalin baik dengan sesama rekan kerja.

Dari total jawaban responden mengenai retensi karyawan berdasarkan faktor komponen organisasional, peluang karier, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, serta hubungan karyawan berada pada rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Adapun nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator peluang karier poin kedua yaitu pelatihan yang diberikan perusahaan sebesar 3,60. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator komponen organisasional poin kelima yaitu penerapan keselamatan kerja dan indikator rancangan tugas dan pekerjaan pada poin kedua dan ketiga yaitu otonomi kerja dan penjadwalan kerja dengan nilai 3,21.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu retensi karyawan. Analisis dilakukan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan.

Untuk melihat pengaruh variabel dengan persamaan regresi tersebut, maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut :

$$= a + bX$$

Tabel 2
Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|----------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 26.744 | 4.600 |
| Kepuasan Kerja | 1.289 | .117 |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS for windows 17.00

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 diperoleh model persamaan regresi $= 26,744 + 1,289X$ yang bertanda positif, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Jika kepuasan kerja naik satu satuan maka retensi karyawan akan naik sebesar 1,289 satuan. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang tercipta maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.

2) Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubah, dinyatakan dengan dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r. Nilai r hitung dapat dihitung dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .760 ^a | .578 | .573 | 5.76747 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS for windows 17.00

Dari tabel 3 di atas koefisien korelasi dan koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,760 dan nilai koefisien determinasi sebesar 57,8%. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai $r = 0,760$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel X yaitu kepuasan kerja terhadap variabel Y yaitu retensi karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan berpendapat kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam mempengaruhi seseorang untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan.

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 57,8%, artinya tinggi rendahnya retensi karyawan 57,8% dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar dan sisanya 42,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan iklim organisasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan pembuktian hipotesa untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial. Nilai t_{hit} dapat dihitung dengan program spss sebagai berikut:

Tabel 4
Perkiraan Nilai t_{hitung}

| Model | t | Sig. |
|----------------|---------------|-------------|
| (Constant) | 5.814 | .000 |
| Kepuasan Kerja | 11.041 | .000 |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan *SPSS for windows* 17.00

Pada table 4 di atas dapat dilihat H_0 ditolak, jadi terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, dimana nilai signifikansi pada variabel ini $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian t_{hit} sebesar 11,041 dengan derajat bebas $df = n-2$ dan tingkat signifikansi 5% ($t_{0,05;89}$) adalah sebesar 1,986. Oleh karena $t_{hit} > t_{tab}$ sehingga H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Kepuasan Kerja Pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif, senang atau tidak senang yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, penerapan kepuasan kerja yang sesuai dapat mempengaruhi retensi karyawan.

Dalam pelaksanaannya, PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar masih memiliki kekurangan-kekurangan dalam menerapkan kepuasan kerja berdasarkan indikator pekerjaan itu sendiri untuk indikator pekerjaan pada poin kedua yaitu pekerjaan yang menantang. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata dari pendapat responden sebesar 3,22 yang masih berada di bawah nilai rata-rata total jawaban responden yaitu 3,25. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu memberikan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan agar para karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan mereka dan terdorong untuk maju.

PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar juga mengalami kendala untuk indikator gaji pada poin pertama dan kedua yaitu dengan kategori pemberian gaji berdasarkan prestasi dan pemberian gaji berdasarkan lama bekerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata pendapat responden sebesar 3,15 dan 3,23 yang masih berada di bawah nilai rata-rata total jawaban responden. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu lebih memperhatikan penerapan gaji secara objektif sesuai dengan prestasi yang dimiliki karyawan dan menentukan target kerja yang jelas untuk setiap posisi karyawan serta memberikan penghargaan khusus bagi karyawan yang bekerja di atas 10 tahun agar mereka tetap bertahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk indikator rekan kerja pada poin kedua dengan kategori teman sekerja yang menyenangkan berada pada rata-rata 3,20 yang masih berada di bawah nilai rata-rata total jawaban responden. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu dijalin komunikasi yang lebih efektif agar tidak terjadi salah paham dengan rekan kerja. Perusahaan dapat mengadakan liburan bersama pada akhir tahun untuk lebih mempererat hubungan di antara para karyawan.

Untuk indikator promosi pada poin kedua dengan kategori kebijakan promosi yang adil berada pada rata-rata 3,14 yang masih berada di bawah nilai rata-rata total jawaban responden. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu lebih memperhatikan penilaian kinerja karyawan secara objektif agar tidak tercipta perlakuan diskriminatif dan mempertahankan karyawan yang benar-benar memiliki kualitas yang baik.

b. Retensi Karyawan Pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.

Penerapan kepuasan kerja yang sesuai dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan tetap bertahan di perusahaan untuk periode yang lama sehingga mengurangi perputaran karyawan dan perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang banyak untuk merekrut karyawan baru.

Dalam pelaksanaannya, PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar masih terdapat kekurangan dalam indikator komponen organisasional. Pada poin pertama dengan kategori budaya perusahaan berada pada rata-rata 3,29 yang masih berada dibawah rata-rata total jawaban responden. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus memperkuat nilai budaya dalam perusahaan agar karyawan dapat menerapkan budaya perusahaan tersebut di dalam dirinya. Pada poin keempat dengan kategori peraturan perusahaan berada pada rata-rata 3,27. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu memperbaiki peraturan yang ada agar lebih tercipta disiplin yang baik. Pada poin kelima dengan kategori penerapan sistem keselamatan kerja berada pada rata-rata 3,21. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu lebih menekankan kepada karyawan untuk lebih memperhatikan keselamatan saat bekerja dan bekerja

sesuai dengan prosedur yang ada agar terhindar dari kecelakaan kerja. Pada poin keenam dengan kategori kontinuitas kerja yaitu berada pada rata-rata 3,23. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu memperbaiki struktur dan lebih memperhatikan setiap bagian-bagian dalam perusahaan agar kelangsungan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Untuk indikator penghargaan pada poin kelima dengan kategori pemberian penghargaan atas lama bekerja masih di bawah rata-rata yaitu 3,24. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawan yang telah bekerja lama dengan memberikan tunjangan spesial bagi karyawan yang telah bekerja di atas 10 tahun sebagai apresiasi kepada karyawan.

Untuk indikator rancangan tugas dan pekerjaan pada poin pertama dengan kategori tanggung jawab pekerjaan berada pada rata-rata 3,24. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu memberikan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang tinggi bagi karyawan agar karyawan tidak bosan dengan pekerjaan mereka dan tertantang untuk menjadi lebih maju. Pada poin kedua dengan kategori otonomi kerja berada pada rata-rata 3,21. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan hendaknya menerapkan kebebasan yang wajar bagi karyawan dalam melakukan tugas mereka agar karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas. Pada poin ketiga dengan kategori penjadwalan kerja berada pada rata-rata 3,21. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan hendaknya menentukan target dan pembagian kerja yang jelas agar berjalan sesuai dengan penjadwalan kerja yang ada. Pada poin keempat dengan kategori teknologi yang digunakan berada pada rata-rata 3,24. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus menggunakan teknologi yang lebih baik dan canggih agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Pada poin kelima dengan kategori peralatan yang digunakan berada pada rata-rata 3,23. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu melengkapi peralatan yang dibutuhkan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pada poin keenam dengan kategori keseimbangan kerja berada pada rata-rata 3,25. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu melakukan penjadwalan kerja yang tepat sehingga tercipta keseimbangan kerja dengan kehidupan.

PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar juga memiliki kekurangan dalam menerapkan indikator hubungan karyawan. Pada poin pertama dengan kategori perlakuan yang adil berada pada rata-rata 3,24. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan hendaknya menilai karyawan secara objektif dan adil agar karyawan tidak merasa adanya perlakuan diskriminasi dalam perusahaan. Pada poin kedua dengan kategori dukungan atasan kepada karyawan berada pada rata-rata 3,23. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu mengadakan acara bersama untuk meningkatkan komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Dari seluruh pengolahan kuesioner tentang kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,25 dengan kategori cukup puas. Dari data tersebut diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,34 untuk indikator promosi pada poin pertama dan indikator pengawasan pada poin kedua. Nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,14 untuk indikator promosi pada poin kedua.
- Dari seluruh pengolahan kuesioner tentang retensi karyawan memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,34 dengan kategori cukup tinggi. Dari data tersebut diperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,60 untuk indikator peluang karier pada poin kedua. Nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,21 untuk indikator komponen organisasional pada poin kelima dan indikator rancangan tugas dan pekerjaan pada poin kedua dan ketiga.
- Hasil pengujian regresi kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, dapat dilihat dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 26,744 + 1,289X$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel retensi karyawan (Y) pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.
- Nilai korelasi yang diperoleh dengan menggunakan program aplikasi SPSS yaitu sebesar 0,760 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel X yaitu kepuasan kerja terhadap variabel Y yaitu retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Untuk nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 57,8%, artinya tinggi rendahnya retensi karyawan 57,8% dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar dan sisanya 42,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- Melalui perhitungan uji hipotesis, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, dimana nilai signifikansi pada variabel ini $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian t_{hit} dengan taraf kesalahan 5% adalah 11,041 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,986. Oleh karena $t_{hit} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar.

2. Saran

- Agar penerapan kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik maka pada indikator pekerjaan itu sendiri, perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang bersifat menantang untuk menunjukkan kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan mereka. Pada indikator gaji, perusahaan harus menilai kinerja karyawan secara adil dan objektif agar seimbang dengan balas jasa yang mereka terima. Pada indikator rekan kerja, perusahaan dapat mengadakan acara

- bersama untuk para karyawan agar dapat membina hubungan yang baik diantara para karyawan. Untuk indikator promosi, perusahaan harus memberikan peluang karier yang adil bagi para karyawan agar dapat mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas.
- b. Agar upaya peningkatan retensi karyawan dapat berjalan dengan baik maka pada indikator komponen organisasional, perusahaan dapat memperbaiki sistem manajemen dan kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada indikator penghargaan, perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawan yang telah bekerja lama pada perusahaan dengan memberikan tunjangan spesial. Pada indikator rancangan tugas dan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan pembagian tugas yang jelas sehingga para karyawan memiliki tanggung jawab yang jelas, perusahaan juga perlu melengkapi peralatan dan teknologi yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Pada indikator hubungan karyawan, perusahaan dapat mengadakan acara bersama untuk membina hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.
 - c. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Luthans, Fred, 2006, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, **Human Resource Management**, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 10, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Cetakan I, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006, **Perilaku Organisasi**, Edisi 10, Jakarta: PT Indeks.
- Sumarni, 2011, [http://upy.ac.id/ekonomi/files/PENG ARUH%20EMPLOYEE%20RETENTION%20TERHADAP%20TURNOVER%20INTENTION%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20\(MURTI%20SUMARNI\).PDF](http://upy.ac.id/ekonomi/files/PENG%20ARUH%20EMPLOYEE%20RETENTION%20TERHADAP%20TURNOVER%20INTENTION%20DAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20(MURTI%20SUMARNI).PDF), diakses tahun 2014.
- Undari, Tri, 2013, **Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Cabang Pematangsiantar**, Pematangsiantar: STIE Sultan Agung. Skripsi.