

**ANALISIS PENGARUH SISTEM *REWARD*,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI
KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**PARENDA RIZKYA PERMATA
NIM. 12010112130179**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Parenda Rizkya Permata
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130179
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH SISTEM *REWARD*,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI
KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT
Primayudha Mandirijaya)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 21 Juli 2016

Dosen Pembimbing,



(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)

NIP. 19700425 199702 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Parenda Rizkya Permata
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130179
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH SISTEM *REWARD*,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI
KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT
Primayudha Mandirijaya)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29 Juli 2016


Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

(.....)

2. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D. (.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, M.M.

(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Parenda Rizkya Permata, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)** merupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 21 Juli 2016

Pembuat pernyataan,

(Parenda Rizkya Permata)
NIM. 12010112130179

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”.

(Q.S. Al Insyirah 5-6)

“Man Jadda Wa Jadda,”

Barang siapa bersungguh – sungguh maka akan berhasil

**“I am an ordinary man who worked hard to develop the talent I was given.
I belived in my self, and I belive in the goodness of others.**

-Muhammad Ali-

Sebuah persembahan kepada kedua orang tua

“Ir. Partomo, M.M & Endang Pujiastuti”

Atas kasih sayang, motivasi dan doanya

ABSTRACT

Employees are the most important part of the company. Therefore, the company should be able to treat employees properly. However, with the phenomenon of the high turnover in PT Primayudha Mandirijaya indicate that efforts are being made to ensure that the employees remain in the company is still less than the maximum. This study used three independent variabels are the reward system, employee motivation, and organizational commitment with one dependent variabel is employee retention. This study aims to examine and analyze the effect of reward systems, employee motivation, and organizational commitment to employee retention in PT Primayudha Mandirijaya.

Data collection methods used in this study was a questionnaire by using random sampling method. The sample used in this study were jobholder of PT Primayudha Mandirijaya with the number of 83 respondents. This study uses data analysis includes reliability test, validity test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient determination. F test and t test.

The result of this study indicate that variable reward system, employee motivation, and organizational commitment positively influence on the employee retention of PT Primayudha Mandirijaya. These variabels give a contribution of 52.8% of employee retention. The remaining 47.2% is influenced by variables outside of this study.

Keywords : *reward system, employee motivation, organizational commitment, employee retention*

ABSTRAK

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memperlakukan karyawan dengan layak. Namun, dengan adanya fenomena tingginya *turnover* pada PT Primayudha Mandirijaya mengindikasikan bahwa upaya-upaya yang dilakukan untuk menjaga agar karyawan tetap berada di perusahaan masih kurang maksimal. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu sistem *reward*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional dengan satu variabel dependen yaitu retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem *reward*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan di PT Primayudha Mandirijaya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan metode *random sampling*, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT Primayudha Mandirijaya dengan jumlah 83 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem *reward*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya. Variabel-variabel tersebut memberi kontribusi sebesar 52,8% terhadap retensi karyawan. Sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar dari penelitian ini.

Kata kunci : Sistem *reward*, motivasi kerja, komitmen organisasional, retensi karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)”**. skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa selama proses hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, dukungan serta saran yang telah diberikan. Oleh karena itu izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Ir. Partomo, M.M. dan Endang Pujiastuti atas segala doa, cinta dan dukungan yang tiada henti-hentinya diberikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

3. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE. M.E, selaku Kepala Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan segenap kesabaran memberikan bimbingan, ilmu dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dra. Endang Tri Widyarti, M.M. selaku dosen wali yang telah banyak membantu penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Bapak Drs. Joko Warsito, M.hum. selaku Manager HRD PT. Primayudha Mandirijaya yang telah memberikan persetujuan, arahan dan ilmu selama penelitian.
7. Bapak Prasetyo selaku Kepala Personalia beserta bapak/ibu staff HRD PT. Primayudha Mandirijaya yang telah turut membantu dalam proses penelitian dan seluruh karyawan PT. Primayudha Mandirijaya yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama kuliah.
9. Kakakku, Mas Vigor dan Mbak Anik serta adikku Gus Nanda yang selalu membermberikan masukan, doa, dan motivasi kepada peneliti.
10. RHM Crew, Dinka (Sarno), Andri (Ambon), Bayu (Bogan), Eng, Aak, Andre, Cacing, Gendon, Ejak, Wisnu, Idos, Resa, Udin, Akhkim, Nesy, Sindy, Guntur dan Wildan (Kutil), yang telah menjadi keluarga kedua selama masa perkuliahan ini.

11. Sahabat sepermainan, Rejo, Ipang, Uyung, Dewi, Bagas, Rino, Luthfan, dan Wahyu yang selalu memberikan semangat dan doanya selama ini.
12. Seluruh anggota keluarga Tim Bola Basket FEB Undip yang telah memberikan banyak pengalaman dalam berorganisasi.
13. Teman–teman kuliah, Ari, Kiki, Enggal, Reno, Rafdan, Ajeng, Ian, Berto dan teman-teman konsentrasi SDM yang selalu menjadi partner diskusi.
14. Teman-teman KKN Desa Bakaran Wetan yang telah memberikan semangat, doa dan bantuannya selama ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. Amin

Semarang, 21 Juli 2016

Penulis,

(Parenda Rizkya Permata)

NIM. 12010112130179

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	18
1.3.1 Tujuan Penelitian	18
1.3.2 Manfaat Penelitian	18
1.4 Sistematika Penulisan.....	19
BAB II TELAAH PUSTAKA	21
2.1 Landasan Teori.....	21
2.1.1 Retensi Karyawan	26
2.1.2 Sistem <i>Reward</i>	29
2.1.3 Motivasi Kerja	34
2.1.4 Komitmen Organisasional.....	34
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Hubungan Antar Variabel	45
2.3.1 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Retensi Karyawan....	45
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan	45
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan	46
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	47
2.5 Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Variabel Operasional	49
3.1.1 Variabel Penelitian.....	49
3.1.2 Definisi Variabel Operasional.....	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.2.1 Populasi	51
3.2.2 Sampel.....	52
3.3 Jenis dan Sumber Data	52
3.5.1 Data Primer	52
3.5.2 Data Sekunder	53

3.4 Metode Pengumpulan Data	53
3.4.1 Kuesioner	53
3.4.2 Wawancara	53
3.4.3 Studi Pustaka	54
3.5 Metode Analisis Data	54
3.5.1 Uji Kualitas Data	54
3.5.1.1 Uji Reliabilitas	55
3.5.1.2 Uji Validitas	55
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	55
3.5.2.1 Uji Normalitas	56
3.5.2.2 Uji Multikolonieritas	56
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	57
3.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
3.7 Uji Hipotesis.....	59
3.7.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	59
3.7.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	59
3.7.3 Uji Determinasi (R^2)	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.1 Sejarah PT Primayudha Mandirijaya	61
4.1.2 Logo dan Visi PT Primayudha Mandirijaya	62
4.2 Deskripsi Objek Penelitian.....	62
4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Status Menikah.....	63
4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja	65
4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir	66
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	67
4.3.1 Analisis Indeks Variabel Retensi Karyawan (Y)	69
4.3.2 Analisis Indeks Variabel Sistem <i>Reward</i> (X1)	71
4.3.3 Analisis Indeks Variabel Motivasi Kerja (X2)	73
4.3.4 Analisis Indeks Variabel Komitmen Organisasional (X3).....	75
4.4 Uji Instrumen	77
4.4.1 Uji Reliabilitas	77
4.4.2 Uji Validitas	78
4.5 Uji Asumsi Klasik	80
4.5.1 Uji Normalitas	80
4.5.1.1 Analisis Grafik	80
4.5.1.2 Uji Statistik.....	81
4.5.2 Uji Multikolonieritas	83
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	84
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	85
4.7 Uji Hipotesis.....	86
4.7.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	87
4.7.2 Uji Signifikansi pengaruh Secara Parsial (Uji t)	87

4.8 Uji Koefisien Determinasi.....	88
4.9 Pengujian Hipotesis.....	89
4.10 Pembahasan.....	91
4.10.1 Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Retensi Karyawan.	91
4.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan.	93
4.10.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan	95
BAB V PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Keterbatasan Penelitian	98
5.3 Saran.....	99
5.3.1 Implikasi Manajerial	99
5.3.2 Agenda Penelitian yang akan Datang	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Primayudha Mandirijaya Periode Januari 2014 s/d Desember 2015	7
Tabel 1.2. <i>Research</i> GAP Penelitian.....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4.1 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin, Usia, dan Status Pernikahan	63
Tabel 4.2 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja	65
Tabel 4.3 <i>Crosstabulation</i> Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.4 Perhitungan Angka Indeks <i>Retensi</i> Karyawan (Y)	70
Tabel 4.5 Perhitungan Angka Indeks Sistem <i>Reward</i>	72
Tabel 4.6 Perhitungan Angka Indeks Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4.7 Perhitungan Angka Indeks Komitmen Organisasional.....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas KMO dan <i>Barlett's Test of Sphericirty</i>	78
Tabel 4.10 Uji Validitas (<i>Component Matrix</i>).....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas	83
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	85
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	87
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	87
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
Tabel 4.18 Kesimpulan Uji Hipotesis	89

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Faktor Penentu Retensi Karyawan	22
Gambar 2.2 Indikator Retensi Karyawan.....	25
Gambar 2.3 Struktur Sistem <i>Reward</i>	28
Gambar 2.4 Lima Tingkatan dari Teroi Herarki Maslow	32
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis	47
Gambar 4.1 Logo PT Primayudha Mandirijaya.....	62
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik P-Plot)	80
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Kuesioner	105
LAMPIRAN B Prasurvei	115
LAMPIRAN C Tabulasi Kuesioner	122
LAMPIRAN D Rekapitulasi Pertanyaan Terbuka.....	127
LAMPIRAN E Hasil Uji Reliabilitas	129
LAMPIRAN F Hasil Uji Validitas	131
LAMPIRAN G Hasil Uji Asumsi Klasik.....	134
LAMPIRAN H Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	139
LAMPIRAN I Hasil Uji Hipotesis.....	141
LAMPIRAN J Surat Persetujuan Izin Penelitian Dari Perusahaan	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya suatu perusahaan tidak lepas dari berbagai dukungan baik dari pihak internal maupun eksternal dari perusahaan. Salah satunya adalah berasal dari tata kelola sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan peran strategis dalam perusahaan di mana manajemen sumber daya manusia ikut andil dalam merancang strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan mengubah rencana strategis tersebut ke dalam tindakan (Dessler, 2013). Pada ruang lingkup perusahaan sumber daya manusia (SDM) erat kaitannya dengan yang namanya karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama yang dimiliki oleh perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, baik kegiatan *input*, *process*, dan *output* dalam perusahaan. Segala bentuk sikap, keadaan, dan kondisi kerja dari suatu karyawan harus terjaga dengan harapan produktivitas dari karyawan dapat bertahan dengan baik bahkan mengalami peningkatan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memperhatikan segala sesuatu yang berhubungan dengan apa saja yang menjadi hak dari karyawan.

Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan, kemungkinan besar keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan akan semakin rendah. Apabila hak dari karyawan tidak dapat direalisasikan oleh perusahaan, karyawan bisa saja melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan dan menghambat

proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tindakan dari karyawan tersebut yang dapat mengakibatkan kerugian adalah perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan untuk keluar.

Penelitian dari Azanza (2015) mengartikan *turnover* sebagai keadaan di mana seseorang yang memiliki keinginan untuk keluar dan meninggalkan suatu organisasi. Penelitian tentang *turnover intention* erat kaitannya dengan penelitian tentang retensi karyawan, hal tersebut yang menjadikan kedua penelitian menjadi isu yang penting dan menarik dalam kemajuan suatu organisasi yang berbasis *knowledge based economy*. Sedangkan penelitian dari Yuan (2014) mengartikan *turnover intention* sebagai suatu tindakan dan keinginan dari seseorang untuk keluar dari suatu organisasi dikarenakan orang tersebut sudah tidak memiliki komitmen terhadap organisasi yang dia ikuti. Fenomena *turnover* juga erat kaitannya dengan loyalitas seseorang terhadap suatu organisasi yang diikutinya, loyalitas kerja merupakan suatu bentuk persoalan utama yang dialami perusahaan pada era-globalisasi ini, hal ini perlu untuk dilakukannya penanggulangan terhadap fenomena *turnover* dari karyawan, sehingga dapat meningkatkan retensi dari karyawan tersebut (Yang, 2012).

Retensi merupakan hubungan kerja yang berkelanjutan dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh faktor psikologis dari seseorang (Huang, 2006), sedangkan Mathis (2011) berpendapat bahwa retensi karyawan merupakan upaya dari perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang memiliki potensi bahkan karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dalam bekerja. Retensi

karyawan erat kaitannya dengan program untuk pemeliharaan (*maintenance*), pemeliharaan tersebut dilakukan dengan sasaran kondisi fisik, mental, dan sikap loyal karyawan terhadap pekerjaannya. Program *maintenance* dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan berbarengan dengan program pemberian kesejahteraan yang dibutuhkan oleh karyawan serta berpegang pada konsistensi internal dan eksternal dalam perusahaan dengan harapan meningkatkan retensi karyawan pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2014).

Program retensi karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi program tersebut, di antaranya adalah komitmen organisasional, *employer of choice preception*, iklim organisasi, dan program pemberian kesejahteraan terhadap karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap retensi dari karyawan (Roodt, 2005). Retensi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti orientasi kerja karyawan, *career planning*, relasi karyawan, motivasi kerja, *performance management*, pelatihan dan pengembangan, promosi jabatan, serta kompensasi (Kennedy, 2010).

Menurut Mathis (2011), program retensi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, meliputi komponen organisasional, peluang karier dalam organisasi, penghargaan, rancangan tugas, dan hubungan karyawan dalam organisasi. Program retensi karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kompensasi, *reward* (moneter dan non-moneter), karakteristik pekerjaan, pelatihan, pengembangan karyawan, dukungan atasan, *works life balance*, komitmen organisasional, dan peluang kerja dari karyawan (Döckel,

2006). Cara menentukan retensi karyawan dapat diukur berdasarkan tiga dimensi, di antaranya adalah intensitas, identifikasi, dan keterpautan. Berdasarkan ketiga dimensi tersebut menghasilkan beberapa indikator atau faktor yang digunakan untuk mengukur retensi dari karyawan (Govaerts, 2011).

Untuk meningkatkan retensi dari karyawan, perusahaan harus menerapkan kebijakan pengembangan dari karyawan, karena kebijakan tersebut dirasa dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawan. Retensi karyawan memiliki beberapa dampak, meliputi dampak *turnover*, *burnout*, dan loyalitas karyawan. Ketiga dampak tersebut saling mempengaruhi terhadap program retensi karyawan dalam perusahaan (Mak & Sockel, 2001). Program pemberian kesejahteraan kepada karyawan dalam perusahaan dapat berwujud pemberian kompensasi dan *reward* atau penghargaan, oleh karena itu banyak para manajer yang percaya bahwa uang merupakan faktor retensi karyawan yang utama, selain itu juga dapat berwujud lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi. (Mathis, 2011).

Menurut Nawawi (2006), sistem *reward* merupakan ganjaran berkenaan dengan seluruh aspek yang berkaitan dengan kompensasi, bahkan termasuk juga di luar kompensasi. *Reward* pada dasarnya berarti usaha menumbuhkan perasaan diakui di dalam lingkungan kerja, yang dapat berkaitan dengan aspek kompensasi dan aspek hubungan antar pekerja di dalam perusahaan. *Reward* merupakan semua bentuk penggajian dan pemberian ganjaran kepada karyawan yang muncul atas dasar kepegawaian mereka. Sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan yang berasal dari intrinsik maupun ekstrinsik yang berwujud dalam *financial reward* bahkan dapat juga berbentuk *non-financial* (DeCenzo, 2010), sedangkan penelitian

dari Bustamam (2014) menerangkan bahwa komponen dari *financial reward* adalah gaji pokok, tunjangan, dan kenaikan gaji, sedangkan untuk *non-financial reward* berupa segala sesuatu yang berwujud kontribusi dari karyawan yang berkaitan dengan tercapainya tujuan dari perusahaan.

Faktor lain yang mendukung berkembangnya program retensi karyawan adalah motivasi kerja dari karyawan. Motivasi kerja dirasa menjadi bagian yang terpenting dalam hal hubungan komitmen dari karyawan terhadap keinginannya untuk loyal terhadap perusahaan, diasumsikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka individu tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan bagian terpenting dalam rangka mendorong karyawan agar tetap loyal dan tinggal di perusahaan (Prastiwi, 2004).

Program retensi yang memiliki kualitas yang baik apabila memperhatikan pendekatan yang efektif untuk memotivasi karyawan melalui pendekatan *reward* yang inovatif, karena motivasi memiliki beberapa tujuan di antaranya adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi dari karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan dalam kegiatan (Hasibuan, 2014).

Selain harus memperhatikan kesejahteraan dari karyawan dan motivasi kerja dari karyawan, perusahaan perlu memperhatikan seberapa besar komitmen organisasional dari karyawan tersebut. Komitmen organisasional merupakan faktor pendukung retensi karyawan, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas dari karyawan pada suatu organisasi dan prosesnya berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan secara berkelanjutan (Döckel, 2006).

Menurut Robbins (2015) komitmen organisasional merupakan keadaan di mana karyawan memihak suatu organisasi dan tujuan serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sebagai hal yang sangat penting dalam dunia bisnis. Menurut Luthans (2011), komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas dari karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional terdiri dari beberapa komponen yang menunjangnya, meliputi komponen afektif, komponen berkelanjutan, dan komponen normatif (Meyer & Allen, 1991).

PT Primayudha Mandirijaya merupakan perusahaan manufaktur dan eksportir yang bergerak dalam bidang pemintalan benang. PT Primayudha Mandirijaya berdiri di Desa Ngadirojo, Kecamatan Ampel, Kabupaten Boyolali pada tahun 1997 dan mulai melakukan kegiatan produksi secara komersial pada tahun 1998. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan jumlah 1439 karyawan (data

bulan Desember 2015). Jumlah tersebut terdiri dari 494 karyawan tetap, 773 karyawan kontrak, dan 81 karyawan *training*.

PT Primayudha Mandirijaya sangat sesuai untuk dilakukan penelitian tentang retensi karyawan. Hal ini didukung dengan data pencatatan mengenai karyawan masuk dan keluar yang ditunjukkan pada tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan dari bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Desember 2015. Data ini dapat mendukung penelitian retensi karyawan yang ditunjukkan pada permasalahan *turnover* karyawan PT Primayudha Mandirijaya pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT Primayudha Mandirijaya
Periode Januari 2014 s/d Desember 2015

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan	Rata-Rata Karyawan	Tingkat Turnover (%)
2014	Januari	1434	6	41	1399	1417	2,9
	Februari	1399	3	33	1369	1384	2,4
	Maret	1369	3	27	1345	1357	2,0
	April	1345	2	20	1327	1336	1,5
	Mei	1327	27	10	1344	1336	0,7
	Juni	1344	21	13	1352	1348	1,0
	Juli	1352	3	33	1322	1337	2,5
	Agustus	1322	30	31	1321	1322	2,3
	September	1321	32	34	1319	1320	2,6
	Oktober	1319	35	15	1339	1329	1,1
	November	1339	31	19	1351	1345	1,4
Desember	1351	24	28	1347	1349	2,1	
TOTAL 2014		1434	217	304	1347	1391	21,9
2015	Januari	1347	23	25	1345	1346	1,9
	Februari	1345	35	33	1347	1346	2,5
	Maret	1347	46	30	1363	1355	2,2
	April	1363	64	30	1397	1380	2,2

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan	Rata-Rata Karyawan	Tingkat Turnover (%)
	Mei	1397	108	26	1479	1438	1,8
	Juni	1479	69	39	1509	1494	2,6
	Juli	1509	7	49	1467	1488	3,3
	Agustus	1467	28	61	1434	1451	4,2
	September	1434	27	47	1414	1424	3,3
	Oktober	1414	32	27	1419	1417	1,9
	November	1419	36	38	1417	1418	2,7
	Desember	1417	29	28	1418	1418	2,0
TOTAL 2015		1347	504	433	1418	1383	31,3

Sumber : Data Personalia PT Primayudha Mandirijaya, 2016

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1981), perolehan tingkat *turnover*

karyawan tersebut diperoleh dengan cara :

$$\text{Turnover Rate} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar Pada Suatu Periode}}{\text{Jumlah Rata - Rata Karyawan Periode Tersebut}} \times 100$$

Tingginya *turnover rate* dari PT Primayudha Mandirijaya dapat diketahui mulai dari bulan Januari 2014 sebesar 2,9% sampai bulan Desember 2015 sebesar 2%. Kenaikan *turnover* antara tahun 2014 dan tahun 2015 sebesar 9,2%. Tingkat *turnover* karyawan tertinggi terletak pada bulan Agustus 2015 sebesar 4,2% dan pada tahun 2015 merupakan tahun dengan tingkat di mana angka *turnover* karyawan sebesar 31,3% dengan jumlah karyawan yang keluar sebesar 433 karyawan, tingkat *turnover* tersebut terbilang tinggi apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan pada akhir tahun 2015 sebesar 1418 karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh *research gap* yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian. *Research gap* dari penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Research Gap Penelitian

	Latar Belakang Masalah	Dimensi	Sampel	Sumber Data	Instrumen	Temuan
Farrish (2000)	Retensi terhadap pekerja yang berpotensi merupakan suatu penyebab tingginya <i>turnover</i> pada staff teknis, dan dengan sistem penghargaan diharapkan dapat meningkatkan retensi tersebut.	Variabel X : <i>Reward</i> Y : Retensi Karyawan Indikator : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Salary</i> • <i>Reward</i> individu dan grup • <i>Company Recognition</i> • <i>Professional Recognition</i> • Promosi • <i>Intrinsic reward</i> 	1.109 staff teknisi (30 perusahaan berbeda)	Kuesioner	Regresi Linear	<i>Reward</i> memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bertahan (retensi).
Huang (2006)	Mobilitas karyawan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama permasalahan mobilitas karyawan untuk keluar dari perusahaana. Faktor-faktor retensi yang mendasari hal fenomena turnover berasal dari <i>individual based factor</i> ,	Variabel <i>Individual Based Factor</i> X1 : Gender X2 : Status Pernikahan X3 : Pendidikan <i>Firm Based Factor</i> X4 : <i>Honored and Rewarded Emplyee</i>	212 responden dari perusahaan konstruksi di Taiwan.	Kuesioner	Regresi Herarki	<i>Reward</i> memberikan pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan secara jangka pendek

	Latar Belakang Masalah	Dimensi	Sampel	Sumber Data	Instrumen	Temuan
	<i>firm based factor</i> , dan <i>Cyclical Effect</i> .	X5 : <i>Pay Compared with Market</i> X5 : Kecepatan promosi <i>Cyclical Effect</i> X6 : <i>Cyclical Effect</i> Y : Retensi				
Terera (2014)	Maraknya fenomena <i>turnover</i> yang terjadi pada perusahaan kesehatan milik pemerintah, menjadikan suatu tantangan dalam HRM.	Variabel X1 : <i>Rewards</i> X2 : Kepuasan Kerja Y1 : Retensi Karyawan Indikator : (Tidak ditampilkan)	Populasi 337 perawat di Cape Town (Afrika Selatan) dengan sampel penelitian berjumlah 180 responden	Kuesioner	Regresi Linear	<i>Reward</i> dan retensi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
Akhtar (2015)	Retensi merupakan suatu dilema terhadap karyawan yang berkompeten untuk menghadapi persaingan institusi pendidikan swasta di Pakistan.	Variabel X : <i>Total Reward</i> Y : Retensi Karyawan Indikator : (Tidak ditampilkan)	350 responden yang berasal dari tenaga pendidik di Pakistan	Kuesioner	Regresi Linear	Peneliti mendapatkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
Dockel (2006)	Permasalahan rendahnya retensi dan komitmen organisasional dari staff teknis tampak penting serta strategis bagi perusahaan <i>High Technology</i> . Hal tersebut sebagai dasar investasi jangka panjang	Variabel X : <i>Organizational Commitment</i> Y : <i>Retention Factors</i> Indikator : • Komitmen Afektif	Sampel berjumlah 94 responden teknisi profesional di Afrika Selatan	• Kuesioner (Komitmen) • The Retention Factors	Regresi Linear (SAS Program)	faktor retensi yang diidentifikasi bisa berfungsi sebagai sarana untuk menunjukkan dukungan terhadap komponen dari

	Latar Belakang Masalah	Dimensi	Sampel	Sumber Data	Instrumen	Temuan
	terhadap aspek finansial dan sumber daya manusia di perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif 		Measurment Scale		komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh terhadap retensi
D'Amato (2008)	Perusahaan kurang menjamin penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik. Hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak berkomitmen lagi, bahkan karyawan akan keluar karena sudah tidak memiliki kontrak psikologis terhadap perusahaan. Fenomena tersebut berimbas pada rendahnya loyalitas terhadap perusahaan.	Variabel X1 : <i>Learning Orientation</i> X2 : <i>Leadership Development Orientation</i> Y1 : Komitmen Organisasional Y2 : Retensi Karyawan Indikator : (Tidak ditampilkan)	6.200 responden karyawan setingkat manajer di seluruh dunia	Kuesioner	<i>PATH Analysis</i>	Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan bertahan dari karyawan (retensi)
Coetzee (2012)	Mempertahankan staff yang berkomitmen terhadap perusahaan atas ketrampilan yang unik dan penting pada institusi kesehatan dan perusahaan IT menjadikan suatu masalah yang menjadi prioritas	Variabel X : <i>Organizational Commitment</i> Y : Retensi Indikator : <ul style="list-style-type: none"> Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan 	843 responden dari divisi HRD pada institusi kesehatan dan perusahaan IT di Afrika Selatan	Kuesioner	Regresi Berganda (SPSS)	Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

	Latar Belakang Masalah	Dimensi	Sampel	Sumber Data	Instrumen	Temuan
	untuk diselesaikan oleh suatu institusi.	Komitmen Normatif				
Nguyen (2014)	Berhenti dan kembalinya karyawan ekspatriat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian dengan melakukan penyelidikan menggunakan kondisi kerja dan komitmen organisasional untuk memprediksi permasalahan retensi tersebut.	Variabel X1 : Komitmen Organisasi Y1 : Kondisi Kerja Y2 : Retensi Karyawan Indikator : • Komitmen Afektif • Komitmen Berkelanjutan • Komitmen Normatif	471 responden dari karyawan ekspatriat di seluruh dunia	Kuesioner	Regresi Herarki	Penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh komponen (afektif, berkelanjutan, dan normatif) dari komitmen organisasional berhubungan positif dan signifikan dengan retensi karyawan
Parenda (2016)	Tingginya tingkat <i>turnover</i> yang mengakibatkan menurunnya retensi karyawan yang dipengaruhi oleh faktor <i>sistem reward</i> , motivasi kerja, dan komitmen organisasional dari karyawan tersebut.	Variabel X1 : Sistem <i>Reward</i> X2 : Motivasi Kerja X3: Komitmen Organisasional Y : Retensi Karyawan Indikator • Sistem penggajian yang sebanding dengan kinerja. • Sistem bonus yang sesuai.	Sampel 83 responden dari karyawan tetap PT Primayudha Mandirijaya.	Kuesioner	Regresi Linear	?

	Latar Belakang Masalah	Dimensi	Sampel	Sumber Data	Instrumen	Temuan
		<ul style="list-style-type: none"> • Apresiasi dalam penugasan. • Berperan dalam pengambilan keputusan. • Keleluasaan dalam bekerja. • Pekerjaan yang bervariasi. • Tanggung jawab terhadap pekerjaan 				

Sumber : Jurnal penelitian terdahulu yang diolah peneliti, 2016

Berdasarkan uraian *research gap* pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi ketidak konsistensian dalam penelitian terdahulu, yang meliputi perbedaan dalam masalah, dimensi penelitian, sampel, instrumen, dan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan Farrish (2000) dan Akhtar (2015) memiliki latar belakang pengaruh *reward* terhadap retensi karyawan, penelitian dari Terera (2014) membahas tentang faktor-faktor *reward* dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Penelitian dari Dockel (2006) dan Coetzee (2012) membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi karyawan, dalam penelitian yang dilakukan D'Amato (2008) memiliki pengaruh variabel *learning orientation* dan *leadership* terhadap retensi karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, dan latar belakang penelitian dari Nguyen (2014) adalah komitmen organisasional dan kondisi kerja yang berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Farrish (2000) menggunakan sampel sebanyak 1109 teknisi dengan pengumpulan, Terera (2014) menggunakan sampel sebanyak 337 responden dari perawat di Cape Town, dan Akhtar (2015) menggunakan sampel sebanyak 350 responden dari pendidik di Pakistan. Ketiga peneliti tersebut memperoleh data dengan cara kuesioner. Penelitian dari D'Amato (2008) menggunakan sampel sebanyak 6200 responden dari karyawan di seluruh dunia, Coetzee (2012) menggunakan sampel sebanyak 843 responden dari institusi medis dan perusahaan IT, dan Nguyen (2014) menggunakan sampel sebanyak 471 karyawan ekspatriat di seluruh dunia. Sedangkan penelitian dari Dockel (2006) menggunakan sampel

sebanyak 94 teknisi, pengumpulan data dengan cara kuesioner dan *the retention factor measurment scale*.

Berdasarkan *research gap* juga didapatkan temuan mengenai pengaruh *reward* dan retensi karyawan dijelaskan oleh Farrish (2000) dengan alat analisis regresi linear menyatakan bahwa *reward* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bertahan (retensi), dan menurut Terera (2014) dan Akhtar (2015) dengan menggunakan alat analisis regresi linear menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan hasil dari pengaruh komitmen organisasional terhadap retensi karyawan bahwa Dockel (2006), Coetzee (2012), dan Nugyen (2014) mengemukakan temuan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan temuan dari Dockel (2006), bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan bertahan dari karyawan (retensi).

Pada penelitian ini (2016), tidak hanya membahas pengaruh antara sistem *reward* dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan saja, tetapi juga menggunakan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap retensi karyawan. Jadi variabel yang digunakan meliputi pengaruh variabel independen (sistem *reward*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (retensi karyawan). Penelitian ini dilakukan pada PT Primayudha Mandirijaya menggunakan kuesioner terhadap sampel sebanyak 83 responden dari karyawan tetap, dan diolah dengan menggunakan alat analisis regresi linear .

Terkait pada topik dalam penelitian ini, dilakukan prasurvei untuk mengetahui sebab-sebab karyawan keluar dari PT Primayudha Mandirijaya. Prasurvei tersebut dilakukan kepada pihak personalia dan karyawan dari PT Primayudha Mandirijaya. Berdasarkan hasil prasurvei banyak indikasi yang mempengaruhi tingginya *turnover* karyawan pada perusahaan, sehingga dapat menghambat program retensi karyawan dari pihak PT Primayudha Mandirijaya. Peneliti memperoleh hasil mengenai alasan-alasan mengapa karyawan keluar dari PT Primayudha Mandirijaya, di antaranya adalah alasan pindah kerja karena masalah kesejahteraan karyawan yang berimbas kepada menurunkan semangat bekerja dari karyawan, kurangnya penghargaan untuk karyawan, , komitmen bekerja yang rendah dari karyawan, tidak kuat dengan sistem shift kerja, serta permasalahan dari pribadi atau keluarga dari karyawan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut yang menjadi permasalahan utama adalah kesejahteraan dari karyawan dan komitmen organisasional dari karyawan itu sendiri. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya industri di sekitar PT Primayudha Mandirijaya yang lokasinya berdekatan dengan Kabupaten Semarang dan Kota Salatiga menjadikan persaingan dalam pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan dirasa tidak memenuhi aspek keadilan komparatif jika dibandingkan dengan standar upah (UMK) dari Kabupaten Semarang dan Kota Salatiga yang lebih tinggi daripada UMK Kabupaten Boyolali. Sehingga dari permasalahan tersebut perusahaan susah dalam meningkatkan program retensi karyawan yang disebabkan banyaknya karyawan yang keluar dan pindah dari perusahaan ke perusahaan lainnya yang memiliki kompensasi yang lebih dalam rangka mencukupi

kebutuhan hidup karyawan. Selain itu jenis penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan hanya didasarkan tingkat kehadiran karyawan, apabila karyawan yang kehadirannya tinggi akan diberikan penghargaan berupa bonus, sedangkan penghargaan lain adalah jaminan kesehatan, dan THR.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, sehingga dapat disimpulkan bahwa masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Fenomena gap

Fenomena gap dari penelitian ini dapat ditunjukkan pada naiknya tingkat *turnover* karyawan dari PT Primayudha Mandirijaya dari Januari 2014 sampai Desember 2015 sebesar 9,2%. *Turnover* tertinggi dari PT Primayudha Mandirijaya berada pada bulan Agustus 2015 yaitu 4,2%.

2. *Research gap*

Terjadi perbedaan dan ketidak konsistensian penelitian tentang latar belakang masalah, dimensi, sumber perolehan data, instrumen, dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu terkait dengan penelitian retensi karyawan yang dapat ditunjukkan pada tabel 1.2 diatas .

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan dalam penelitian ini meliputi :

1. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya?

3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran mendalam dan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh sistem *reward*, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang terkait dengan penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dengan melakukan penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Praktis

Memberikan masukan berkaitan dengan informasi mengenai pengaruh sistem *reward*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap

retensi karyawan yang dapat dijadikan sebagai referensi pada jenis organisasi terkait ataupun jenis organisasi yang berbeda.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pendapat dan pemikiran dalam memperkaya wawasan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama dalam aspek-aspek retensi karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan penelitian ini terdiri atas 5 bab, masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab yang satu dengan bab yang lainnya. Adapun uraiannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian tinjauan pustaka mencakup lima bagian, di antaranya adalah landasan teori, keterkaitan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian metode penelitian mencakup beberapa bagian, di antaranya variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis, serta prosedur penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan mencakup tiga bagian, di antaranya adalah deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup mencakup tiga bagian, di antaranya adalah kesimpulan, keterbatasan, dan saran. Bab ini berisi tentang penarikan kesimpulan atas hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang, serta saran bagi pihak perusahaan.