

**MEMPERTAHANKAN KARYAWAN HOTEL HORISON
LAMPUNG SEBAGAI PELANGGAN INTERNAL:
KOMITMEN ORGANISASI, LOYALITAS
DAN PERILAKU KARYAWAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

**REYNDY HIDAYAH
1412110293**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2018-2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 08 Maret 2019



Reyndy Hidayah
1412110293

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **MEMPERTAHANKAN KARYAWAN HOTEL HORISON LAMPUNG SEBAGAI PELANGGAN INTERNAL: KOMITMEN ORGANISASI, LOYALITAS DAN PERILAKU KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : **Reyndy Hidayah**

No. Pokok Mahasiswa : **1412110293**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 08 Maret 2019



[Handwritten Signature]

Dr. Anuar Sanusi S.E., M.Si

NIK. 30010203



Menyetujui,
Ketua Program Studi

Aswie, S.E., M.M.

NIK.10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul :
**MEMPERTAHAKAN KARYAWAN HOTEL HORISON LAMPUNG
SEBAGAI PELANGGAN INTERNAL: KOMITMEN ORGANISASI,
LOYALITAS DAN PERILAKU KARYAWAN**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA
EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Reyndy Hidayah**

No. Pokok Mahasiswa : **1412110293**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

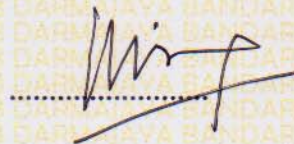
1. M. Rafiq, S.E., M.Si

Penguji 1



2. Linda Septarina, Dra., MM

Penguji 2



Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.

NIK. 14580718

ABSTRACT

RETAINING EMPLOYEES AS INTERNAL CUSTOMERS THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, LOYALTY, AND EMPLOYEE BEHAVIOUR IN HORIZON HOTEL

By

Reyndy Hidayah

The objective of this research was examining the employee retention as the internal customers through the organizational commitment, the loyalty, and the employee behaviour in Horizon Hotel. The population and sample of this research was all of Horizon Hotel employees (82 employees). The sampling technique used in this research was the saturated sampling technique. The data analysis technique used in this research was the multiple linear regressions. The hypothesis tests used in this research was t test and F test. The result of the research partially showed that the organizational commitment affected the employee retention; the loyalty affected the employee retention; and the employee behaviour affected the employee retention. Moreover, the result of the research simultaneously showed that the organizational commitment, the loyalty, and the employee behaviour affected the employee retention.

Keywords: Organizational Commitment, Loyalty, Employee Behaviour, Employee Retention



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian Komitmen organisasi	9
2.1.2 Jenis Komitmen Organisasi	9
2.1.3 Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi	11
2.2. Loyalitas.....	12
2.2.1 Pengertian Loyalitas.....	12
2.2.2 Aspek-Aspek Loyalitas	13
2.2.3 Indikator Loyalitas	14
2.2.4 Ciri-Ciri loyalitas	16
2.3. Perilaku	18
2.3.1 Pengertian Perilaku	18
2.3.2 Teori Perilaku.....	19
2.3.3 Bentuk Perilaku.....	20
2.4. Retensi Karyawan	20
2.4.1 Retensi Karyawan.....	20
2.4.2 Faktor-faktor Retensi Karyawan	21
2.4.3 Tujuan Mempertahankan Karyawan/Retensi Karyawan.....	25
2.5. Penelitian Terdahulu	27

2.6. Kerangka Pemikiran.....	28
2.7. Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	35
3.2. Jenis Dan Sumber Data.....	35
3.2.1 Jenis data penelitian	35
3.2.2 Sumber Data.....	36
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4. Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5. Variabel Penelitian.....	39
3.5.1 Variabel Bebas	39
3.5.2 Variabel Terikat	39
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	40
3.7. Uji Persyaratan Instrumen.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reabilitas	41
3.8. Pengujian persyaratan analisis data	42
3.8.1 Uji linearitas.....	42
3.8.2 Uji multikolonieritas	43
3.9. Metode analisis data.....	44
3.9.1 Analisis Regresi linear Berganda	44
3.9.2 Uji koefisien regresi secara parsial.....	44
3.9.3 Uji koefisien Regresi Secara Bersama-sama	45
3.10. Pengujian Hipotesis	45
3.10.1 Koefisien Determinasi	45
3.10.2 Uji secara simulatan(Uji F).....	46
3.10.3 Uji secara Parsial(Uji t).....	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data.....	49
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.1.3 Tentang Perhitungan Variabel penelitian	57
4.1.4 Kelas Interval.....	57
4.1.5 Rekapitulasi Nilai Per Variabel terhadap Y	58
4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen	58
4.2.1 Uji Validitas.....	58
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	61
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	61
4.3.1 Uji Linearitas	61
4.3.2 Uji <i>multikolonieritas</i>	62

4.4 Hasil pengujian Hipotesis	63
4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
4.4.1.1 Hasil Uji t.....	65
4.4.1.2 Hasil Uji F.....	66
4.4.1.3 Determinasi.....	67
4.5 Pemahasan.....	68
4.5.1 Pengaruh X1 Terhadap Y.....	68
4.5.2 Pengaruh X2 Terhadap Y.....	69
4.5.3 Pengaruh X3 Terhadap Y.....	70
4.5.4 Pengaruh X1, X2 dan X3 Terhadap Y	71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	73
5.2. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Verdasarkan jenis kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan masa Kerja	50
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden (X1)	51
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden (X2)	52
Tabel 4.6 Hasil jawaban Responden (X3).....	54
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden (Y)	55
Tabel 4.8 Kriteria Nilai	57
Tabel 4.9 Rekapitulasi Variabel Terhadap Y	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Komitmen Organisasi (X1).....	58
Tabel 4.11 Hasil uji Validitas Loyalitas (X2)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Perilaku Karyawan (X3)	59
Tabel 4.13 Hasil Uju Validitas Retensi karyawan (Y).....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolineritas.....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi.....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji t	65
Tabel 4.19 Hasil Uji F	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Korelas.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Balasan Perusahaan
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 Data Karyawan
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Kuesioner
- Lampiran 6 Karakteristik Responden
- Lampiran 7 Jawaban Responden
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 10 Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 11 Hasil Uji Multikolonieritas
- Lampiran 12 Regresi Linier Berganda
- Lampiran 13 Hasil Uji T
- Lampiran 14 Hasil Uji F
- Lampiran 15 Tabel F Hitung
- Lampiran 16 Tabel T Hitung
- Lampiran 17 Tabel R tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sektor Hotel dalam industri pariwisata telah mengalami perkembangan yang belum pernah terjadi dalam dekade terakhir dan sekarang memainkan peran yang semakin penting di pasar negara berkembang. Secara khusus, layanan Hotel dianggap sebagai kegiatan ekonomi yang komprehensif yang bertujuan untuk mendapatkan mata uang. Namun, literatur tentang sektor Hotel masih kurang dalam penyelidikan sistematis, sehingga mengangkat beberapa masalah penting, misalnya sumber daya manusia. Secara khusus, turnover yang tinggi merupakan masalah yang menantang di Hotel dan penyebabnya belum dijelaskan secara efektif. Statistik yang dikumpulkan oleh penelitian di Sumber Daya Manusia. Turnover yang tinggi tidak hanya menyebabkan melemahnya kredit dan mengurangi kesetiaan karyawan dan hubungan antar bagian di hotel tetapi juga mengancam kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan tersebut. Selain itu, turnover yang tinggi berdampak negatif terhadap kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, sehingga mengarah pada penurunan komitmen, loyalitas pelanggan dan perilaku karyawan. Meskipun banyak penelitian yang menunjukkan pentingnya turnover Hotel, penekanan teoritis pada omset tetap tidak mencukupi. Studi di sektor Hotel menganggap karyawan sebagai sumber daya manusia operan dan masalah inti untuk perusahaan adalah pengurangan turnover dengan meningkatkan gaji, tunjangan, dan pekerjaan kondisi karyawan. Namun, fokus tersebut mengabaikan pentingnya permintaan internal karyawan sebagai orang sosial. Karyawan lebih terfokus pada berbagai faktor yang memotivasi, seperti pengakuan atas pencapaian mereka, tanggung jawab, dan rasa penting bagi organisasi, daripada peningkatan keuntungan. Lebih penting lagi, karyawan sangat mengharapkan pekerjaan mereka untuk memberikan aktualisasi diri dan pengembangan diri.

Retensi Karyawan menurut (Mathis dan Jackson: 2006) adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas di perusahaan, Retensi Karyawan menurut Carsen (2005) adalah seberapa banyak karyawan sebuah perusahaan tetap berada di perusahaan tersebut dalam suatu jangka waktu tertentu. Jika ingin memaksimalkan retensi, seharusnya perusahaan harus memaksimalkan jumlah karyawan yang tetap dalam perusahaan karena memang karyawan tersebut ingin tetap dalam perusahaan, bukan karena paksaan dari perusahaan. Retensi juga melibatkan meminimalisasi karyawan yang berkinerja rendah untuk meningkatkan ruang lapang dan sumber daya lebih bagi karyawan yang berkinerja baik.

Metropolitan Golden Management berpengalaman dalam manajemen hotel dengan lebih dari 15 tahun. Komponen utama yang terdapat di dalamnya yaitu kombinasi standar Internasional dengan budaya local. Metropolitan Golden Management juga selalu mengutamakan pemanfaatan produk dalam negeri dan pengembangan sumber daya manusia lokal. Hingga saat ini, Metropolitan Golden Management telah mengoperasikan 49 hotel dengan jumlah lebih dari 5.000 kamar. Sebagai perusahaan yang berkembang, Metropolitan Golden Management juga akan mengembangkan lebih dari 20 hotel lagi. Terdapat empat nama brand hotel yang beroperasi dibawah manajemen, yaitu Horison, @Hom Hotel, Aziza Hotel, Horison Express (Horex), dan beberapa hotel lain dengan brand managed by Horison. Hotel Horison adalah hotel bintang empat di Lampung yang berlokasi di kawasan Kota Bandar Lampung di Jalan R.A. Kartini No. 88, Palapa, Tj. Karang Pusat dan memiliki karyawan yang berjumlah 82 orang. Adapun jumlah data karyawan pada Hotel Horison. Bahwa Hotel Horison Memiliki 33 Departemen antara lain : General Manager, Executive Assistant Manager, HR Supervisor, Senior Sales Ex/Ta, Graphic & Digital Marketing Executive, EHK, Room Attendant, Supervisor Housekeeping, Pa, Fom, Reservasi, Spv Fo, Gro, Fda, Chief Belldrive, Fbm, Fb Spv, Restaurant Captain, Banquet Captain, Chief Engineer, Executive Cheff, Fb

Admin, Chief steward, chief Accounting, IT Edp, Ia, Ar, Night Audit, Ap & Gc, Purchasing, Receiving & Storekeeper, Buyer. Mereka menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan SOP yang telah diberikan pada setiap departemen dengan total jumlah karyawan mencapai 82 orang. Karyawan Hotel Horison telah bekerja 1-3 tahun, dengan beragam pengalaman dan keahlian. Se-Ideal serta Sebaik apapun perusahaan, maka karyawanlah yang memiliki peran didalamnya untuk mencapai semua tujuan yang telah dicapai. Namun, Bukan berarti tidak ada kesalahan atau kekurangan dari karyawan, selalu ada kekurangan ataupun kesalahan yang harus segera diperbaiki. Menanggapi saran untuk mengeksplorasi metode untuk mempertahankan loyalitas karyawan Hotel, studi dalam berbagai disiplin ilmu telah dilakukan untuk menemukan berbagai penyebab turnover. Dalam disiplin sumber daya manusia, banyak studi yang masih ada mengacu pada komitmen, loyalitas karyawan dan perilaku karyawan telah memeriksa komitmen organisasi dan hubungannya dengan konsekuensi. Sementara itu, penelitian sumber daya manusia tradisional menganggap loyalitas dan perilaku karyawan untuk menjadi konsep sederhana (Bloemer dan Odekerken-Schröder, 2006), Untuk pengetahuan terbaik, beberapa penyelidikan tentang turnover Hotel telah mengintegrasikan dua konstruksi dan memverifikasi dampak mempertahankan karyawan menggunakan komitmen organisasi, loyalitas dan perilaku karyawan dalam satu model. Oleh karena itu, mengikuti logika bahwa karyawan dapat dilihat sebagai pelanggan internal dan kesetiaan harus diperlakukan sebagai konsep gabungan termasuk aspek komitmen, Loyalitas dan perilaku karyawan.

(Mathus dan Jackson 2001) merumuskan komitmen organisasi mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja, dan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin

banyak, tingginya tingkat social, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya, seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja. (Anuar sanusi, 2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi (x1), loyalitas (x2) perilaku karyawan (X3) secara simultan mempengaruhi cara Retensi karyawan (y) pada karyawan, Komitmen dapat mengendalikan seorang karyawan untuk bekerja secara maksimal, memberikan hasil yang terbaik serta memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki komitmen, maka hal tersebut akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan serta karyawan itu sendiri, seperti bekerja asal-asalan yang mengakibatkan kinerja menjadi tidak maksimal atau bahkan tidak baik, perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003). Sedangkan dalam pengertian umum perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh makhluk hidup. Pelanggan internal adalah: Bagian dari perusahaan yang terkena dampak kegiatan perusahaan. Jadi Pelanggan internal adalah mereka yang terkena dampak dari kegiatan perusahaan dan juga anggota perusahaan (mereka) yang menghasilkan produk. Mereka ini sering disebut sebagai pelanggan tetapi bukan pembeli.

Berdasarkan hal-hal yang sudah dijelaskan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Mempertahankan Karyawan Hotel horison Lampung Sebagai Pelanggan Internal : Komitmen Organisasi, Loyalitas Dan Perilaku Karyawan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana komitmen organisasi dapat Meretensi Karyawan hotel horison?
2. Bagaimana loyalitas dapat Meretensi Karyawan hotel horison?
3. Bagaimana perilaku karyawan dapat Meretensi Karyawan internal hotel horison?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Meretensi Karyawan Hotel Horison dengan komitmen organisasi, kesetiaan loyalitas dan perilaku karyawan.
2. Untuk menetapkan komitmen organisasi, kesetiaan loyalitas dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap Retensi karyawan Hotel sebagai pelanggan internal Hotel Horison Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Bagi peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang komitmen organisasi, loyalitas, perilaku karyawan dalam rangka Retensi karyawan.

1.4.2 Bagi Perumahan

Sebagai bahan referensi terkait variable komitmen organisasi, loyalitas dan perilaku karyawan dalam rangka pengambilan keputusan.

1.4.3 Bagi institute IBI Darmajaya

Sebagai referensi perpustakaan fakultas bisnis dan ekonomi institut informatika dan Bisnis Darmajaya dan pula untuk mahasiswa dan dosen tentang Retensi karyawan Hotel sebagai pelanggan internal: Komitmen organisasi, loyalitas dan perilaku karyawan

1.4.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang Pengaruh komitmen organisasi pada loyalitas dan perilaku karyawan dan dapat memperdalam pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia serta mengimplementasikan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

1.5 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan adalah pola dalam menyusun skripsi untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penulisan skripsi ini akan terbagi dalam beberapa bagian dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab pendahuluan akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah Retensi karyawan Hotel sebagai pelanggan internal: komitmen organisasi, loyalitas dan perilaku karyawan

BAB II Landasan Teori

Dalam bab Landasan Teori mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab metode penelitian menjelaskan hal-hal yang berhubungan dengan pengumpulan data dan pengolahan data. Berisi penjelasan mengenai variabel-variabel penelitian, penentuan sampel, sumber dan jenis data, serta alat analisis yang akan digunakan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil. Deskripsi objek penelitian membahas secara umum objek penelitian. Analisis data menitik beratkan pada hasil olahan sesuai dengan alat

dan teknik analisis yang digunakan interpretasi hasil menguraikan hasil analisis sesuai dengan teknik analisis yang digunakan.

BAB V Penutup

Dalam bab penutup berisi mengenai kesimpulan penelitian dan saran yang disesuaikan dengan hasil akhir dari penelitian.

Daftar Pustaka

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi

Lampiran

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen organisasi.

Mathus dan Jackson (2001) merumuskan komitmen organisasi mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja, dan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin banyak, tingginya tingkat social, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya, seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja

Menurut Gibson et al (2000) dalam Rivai (2005) Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”

2.1.2 Jenis Komitmen Organisasi

Jenis komitmen menurut Allen dan Meyer (Dunham.1994:370) terbagi atas tiga komponen, yaitu:

- a. Komitmen Afektif, yakni komitmen afektif yang berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu

- organisasi. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dalam organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi
- b. **Komitmen Normatif**, merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi. Wiener (Allen & Meyer, 1997) menyatakan komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu normative commitment juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali (Allen & Meyer; Scholl dalam Allen & Meyer, 1997). Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dengan organisasinya (Argyris; Rousseau; Schein dalam Allen & Meyer, 1997). Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.
 - c. **Komitmen Kontinuans**, berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar continuance. Komitmen Kontinuans dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi

individu (Allen & Meyer, 1997). Investasi termasuk sesuatu yang berharga, termasuk waktu, usaha ataupun uang, yang harus individu lepaskan jika meninggalkan organisasi. Sedangkan alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat di mana individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampaknya bagi mereka sendiri (Allen & Meyer, 1997). Investasi dan alternatif yang dialami individu dalam organisasi gereja berbeda dengan organisasi lain. Investasi dan alternatif yang terjadi lebih terkait dengan kegiatan-kegiatan khas gereja dibandingkan keuntungan materi atau kedudukan yang bisa didapat dari organisasi profit biasa.

2.1.3 Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Menurut (Mutiara, 2004) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap tinggal. Define komitmen organisasi adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan tiga faktor:

1. Kemauan merupakan keinginan atau niat. Dalam hal ini keinginan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan.
2. Kesetiaan adalah sebuah hubungan di suatu keadaan yang ditandai dengan kelayalitan seseorang, hal ini ditunjukkan karyawan dengan tidak ingin pindah kerja dari perusahaan tersebut.
3. Kebanggaan karyawan merupakan suatu perasaan puas dan lega saat kita mencapai sesuatu yang kita inginkan. Dalam hal ini karyawan akan merasa bangga bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

(Robbins.1998) menyatakan bahwa karyawan yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan atau faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, akan dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi organisasi atau perusahaan. Ketidakpuasan mereka

umumnya selalu dikaitkan dengan masalah-masalah penurunan kinerja yang termasuk di dalamnya terjadi keterlambatan dalam bekerja, tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan tingkat ketidakhadiran atau kemangkiran yang tinggi.

Keinginan untuk pindah kerja karyawan dapat terjadi diantara karyawan yang merasa puas karena tertarik oleh harapan yang sangat positif mengenai pekerjaan diluar atau yang memutuskan untuk mengikuti nilai-nilai yang tidak disenangi (tetapi terkendala oleh beberapa sebab, misalnya : kurangnya pekerjaan yang menarik, faktor-faktor eksternal seperti karir pasangan hidup dan lain-lain), maka bentuk keinginan untuk pindah kerja berupa kemangkiran, kelesuan dan sebagainya.

Sebagaimana sebar perusahaan mengidentifikasi penyebab utama tingginya angka keinginan untuk pindah kerja karyawan karena adanya gaji yang tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, hal ini diikuti dengan rendahnya semangat kerja ditempat kerja, tidak ada kesempatan untuk maju, komunikasi yang buruk, ketidak acuhan majikan atau perusahaan, dan adanya rasa jemu pada karyawan, dalam tingkat posisi yang lebih rendah, penyebabnya adalah lingkungan kerja yang buruk, praktek perekrutan karyawan yang buruk, prosedur perusahaan yang buruk dan insentif yang jelek (Grensing, 1997).

2.2 Loyalitas

2.2.1 Pengetian Loyalitas

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu variable yang digunakan dalam

penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002, p.9). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi

2.2.2 Aspek-aspek Loyalitas

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baikintern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan

tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel variabel hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.2.3 Indikator Loyalitas

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut Saydam (2000), indikator tersebut antara lain adalah:

- a. Ketaatan/kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seseorang pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku dan menaati perintah perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang di tentukan.

Ciri-ciri ketaatan, yaitu:

1. Menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku
2. Menaati perintah perusahaan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
3. Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab, yaitu :

1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
2. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang perusahaan dengan sabik-baiknya
3. Mengutamakan kepentingan perusahaan dari kepentingan golongan.
4. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

c. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan atura yang sudah ditentukan.

Ciri-ciri seorang pegawai yang jujur yaitu :

1. Selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh keikhlasan tanpa dipaksa.
2. Tidak meyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
3. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas memiliki variable indikator sebagai berikut :

1. Kepatuhan
2. Tanggung jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

2.2.4 Ciri-ciri Loyalitas

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2002) antara lain :

- a. Jujur
- b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan
- c. Mengerti kesulitan perusahaan
- d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan
- e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan
- f. Tidak membocorkan rahasia perusahaan
- g. Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan

Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jujur

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang, dalam konsep sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan menimbulkan kerugian di banyak pihak, bukan hanya bagi perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, dan lain-lian, yang mungkin ujung-ujungnya negara pun ikut dirugikan.

- b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki akan perusahaan adalah dimana dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi di dalamnya merupakan anggota-anggotanya, karyawan diharapkan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki perusahaan dengan bersama-sama berusaha menjaga divisinya masing-masing. Bentuk

konkretnya adalah dengan menjaga dan merawat aset perusahaan seperti merawat aset pribadi.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa karyawan yang terbaik bagi perusahaan pada hakekatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan bijak yang dilakukan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut, tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat pada produktivitas. Yang paling menentukan suasana dalam perusahaan adalah pemimpinnya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut, maka makin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih, serta mempunyai karyawan.

f. Tidak membocorkan rahasia perusahaan

Disadari atau tidaknya karyawan membocorkan rahasia perusahaan, terungkap ketika karyawan melakukan pembicaraan dengan pihak atau orang lain di perusahaan. Rahasia adalah segala daya atau informasi dari perusahaan yang digunakan oleh pihak lain, terutama variabel untuk menghantam perusahaan.

Biasanya yang disebut rahasia perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Masalah internal
 2. Data penelitian dan pengembangan perusahaan
 3. Laporan keuangan
 4. Kebijakan top manajer
 5. Informasi rencana ekspansi perusahaan
 6. Data rahasia perusahaan
- g. Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan

Sudah menjadi kewajiban setiap karyawan untuk menjaga posisi perusahaan, logikanya, jika citra perusahaan positif, maka setiap pribadi karyawan yang ada didalamnya pun akan dinilai positif.

2.3 Perilaku

2.3.1 Pengertian Perilaku

Menurut Geller (2001), perilaku sebagai tingkah atau tindakan yang dapat diobservasi oleh orang lain, tetapi apa yang dilakukan atau dikatakan seorang tidaklah selalu sama dengan apa yang individu tersebut pikirkan, rasakan, dan yakini :

Dalam pengertian umum perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan makhluk dan pada dasarnya perilaku dapat diamati melalui sikap dan tindakan. Namun tidak berarti bahwa bentuk perilaku hanya dapat dilihat dari sikap dan tindakannya, perilaku juga bersifat potensial yakni dalam bentuk pengetahuan, motivasi, dan persepsi, perilaku sebagai perrefleksian faktor-faktor kejiwaan seperti keinginan, minat, kehendak, pengetahuan, emosi, motivasi, reaksi, dan sebagainya, dan faktor lain seperti pengalaman, keyakinan, sarana, fisik, sosio, dan budaya (Notoatmodjo, 2003).

Dari pengertian perilaku di atas dapat disimpulkan, perilaku dapat disebut juga bertingkah laku seorang individu yang melakukan aktifitas-aktifitas.

2.3.2 Teori Perilaku

Menurut Walgito (2010), perilaku manusia tidak dapat lepas dari keadaan individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berada. Dalam hal ini ada beberapa teori perilaku, yang dapat dikemukakan :

a. Teori insting

Perilaku disebabkan karena insting-insting merupakan perilaku yang innate, perilaku yang bawaan, dan insting akan mengalami perubahan karena pengalaman.

b. Teori dorongan

Teori ini bertitik tolak pada pandangan bahwa variable itu mempunyai dorongan-dorongan, dorongan-dorongan ini berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan variable yang mendorong variable berperilaku.

c. Teori insentif

Dengan insentif akan mendorong variable berbuat atau berperilaku. Insentif juga disebut reinforcement ada yang positif dan ada yang variable.

d. Teori atribusi

Teori ini menjelaskan sebab-sebab perilaku manusia, pada dasarnya perilaku manusia itu dapat atribusi internal, tetapi juga dapat atribusi eksternal

e. Teori kognitif

Dalam berperilaku seseorang harus memilih mana yang perlu dilakukan. Dengan kemampuan berpikir seseorang akan dapat melihat apa yang telah terjadi sebagai bahan pertimbangannya disamping melihat apa yang dihadapi pada waktu sekarang dan juga dapat melihat kedepan apa yang akan terjadi dalam seseorang bertindak.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan perilaku atau tingkah laku sebagai aktifitas-aktifitas seseorang yang tampak atau tidak

tampak. Adapun teori perilaku yang terdiri dari lima teori : teori insting, teori dorongan, teori insentif, teori atribusi, dan teori kognitif

2.3.3 Bentuk perilaku

Jika dilihat dari bentuk respon terhadap atimulus yang dikemukakan oleh skinner (1938) dalam notoatmodj (2003), maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Perilaku tertutup/terselubung

Respon seseorang terhadap stimulus masih dalam bentuk terselubung atau tertutup. Variable reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan, atau kesadaran dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut dan belum dapat diamati dengan jelas oleh orang lain.

b. Perilaku terbuka/nyata tampak

Respon terhadap stimulus telah diaplikasikan dalam tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktek yang dapat mudah diamati dan dilihat oleh orang lain (Natoatmodjo.2003).

2.4 Retensi Karyawan

2.4.1 Retensi Karyawan

Retensi Karyawan menurut (Mathis dan Jackson: 2006) adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas diperusahaan.

Menurut (Hafanti dkk., 2015) bahwa retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaik untuk terus berada dalam organisasi. Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam sumber daya manusia akan sia-sia, apabila

tidak dapat mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan. (Sari, 2014).

Retensi Karyawan menurut Carsen (2005) adalah seberapa banyak karyawan sebuah perusahaan tetap berada di perusahaan tersebut dalam suatu jangka waktu tertentu. Jika ingin memaksimalkan retensi, seharusnya perusahaan harus memaksimalkan jumlah karyawan yang tetap dalam perusahaan karena memang karyawan tersebut ingin tetap dalam perusahaan, bukan karena paksaan dari perusahaan. Retensi juga melibatkan meminimalisasi karyawan yang berkinerja rendah untuk meningkatkan ruang lapang dan sumber daya lebih bagi karyawan yang berkinerja baik.

Simpulan dari pembahasan sebelumnya retensi karyawan adalah upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja baik untuk tetap dalam perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) faktor-faktor penentu retensi karyawan meliputi:

1. Komponen Organisasi

Beberapa komponen organisasional mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah.

a. Budaya dan Nilai Organisasional

Pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi organisasional. Ada banyak contoh yang dapat diberikan mengenai karyawan teknis utama, professional, dan administratif yang meninggalkan perusahaan karena budaya perusahaan yang tampaknya tidak menghargai orang dan menciptakan rintangan terhadap penggunaan kapabilitas individual.

b. Strategi, Peluang, dan Manajemen Organisasional

Komponen organisasional lain yang mempengaruhi retensi karyawan berhubungan dengan strategi, peluang, dan manajemen organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan memandang organisasi mereka adalah kualitas perencanaan masa depan dari kepemimpinan organisasional. Organisasi yang memiliki tujuan yang ditetapkan dengan jelas yang membuat para manajer dan karyawan untuk bertanggung jawab atas pencapaian hasil dianggap sebagai tempat bekerja yang lebih baik, terutama oleh individu yang ingin maju, baik secara finansial maupun karier.

c. Kontinuitas dan Keamanan Kerja

Banyak individu melihat suatu kemunduran dalam keamanan kerja selama dekade yang lalu. Semua pengurangan karyawan, pemberhentian sementara, merger dan akuisisi, serta penyusunan ulang organisasional telah mempengaruhi loyalitas dan retensi karyawan.

2. Peluang Karir Organisasi

Survei terhadap karyawan di dalam semua jenis pekerjaan tetap menunjukkan bahwa usaha pengembangan karier organisasional dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan.

a. Pengembangan Karier

Organisasi menyampaikan peluang dan pengembangan karier dalam berbagai cara. Organisasi juga harus mengetahui cara-cara untuk menggunakan pengetahuan dan kapabilitas baru para karyawan didalam organisasi tersebut. Jika tidak, para karyawan cenderung memberikan kapabilitas barunya kepada pemberi kerja lain karena merasa “nilai” mereka mengalami peningkatan tidak diakui. Secara keseluruhan, usaha pengembangan karier organisasional dirancang untuk memenuhi harapan karyawan bahwa para pemberi kerja mereka berkomitmen untuk

mempertahankan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya saat ini.

b. Perencanaan Karier

Organisasi juga meningkatkan retensi karyawan dengan mengupayakan perencanaan karier formal. Para karyawan dan manajer mereka saling mendiskusikan peluang karier dalam organisasi dan aktivitas pengembangan karier apa saja yang akan meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan.

3. Penghargaan

Penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja datang dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Banyak survey dan pengalaman para professional SDM menunjukkan bahwa satu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai praktik kompensasi kompetitif. Banyak manajer yakin bahwa uang merupakan faktor retensi karyawan yang utama.

a. Tunjangan Kompetitif

Persoalan kompensasi lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah program tunjangan kompetitif. Para pemberi kerja juga mempelajari bahwa memiliki sedikit fleksibilitas tunjangan membantu retensi karyawan.

b. Tunjangan dan Bonus Spesial

Beberapa pemberi kerja menggunakan banyak tunjangan dan bonus spesial untuk menarik dan memelihara karyawan. Perusahaan besar memiliki klub rekreasi di tempat, program perjalanan dengan potongan harga, pusat rekreasi siang hari, dan tunjangan sumber penghasilan lain untuk karyawan.

c. Kinerja dan Kompensasi

Banyak individu mengharapkan penghargaannya berbeda dengan penghargaan orang lain berdasarkan kinerja. Untuk mencapai hubungan kinerja yang lebih baik dengan kinerja organisasional dan individual, sejumlah perusahaan sector

swasta menggunakan program penggajian variable dan insentif. Program ini dalam bentuk bonus uang atau pembayaran tunai sekaligus merupakan mekanisme yang digunakan untuk menghargai kinerja ekstra.

d. Pengakuan

Pengakuan karyawan sebagai bentuk penghargaan dapat nyata atau tidak nyata. Pengakuan nyata terdapat dalam banyak bentuk seperti “karyawan bulan ini” kehadiran yang sempurna atau penghargaan spesial lain. Pengakuan juga dapat bersifat nyata maupun tidak nyata. Umpan balik dari para manajer dan supervisor yang mengakui usaha dan kinerja ekstra dari individu adalah dengan memberikan pengakuan, walaupun penghargaan moneter tidak diberikan.

4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Pertama, retensi karyawan dipengaruhi oleh proses seleksi. Beberapa organisasi menemukan bahwa angka perputaran karyawan yang tinggi dalam beberapa bulan lamanya pekerjaan sering kali dihubungkan dengan usaha penyaringan seleksi yang kurang memadai.

a. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas dalam jadwal kerja dan bagaimana pekerjaan dilaksanakan menjadi lebih penting. Studi menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja membantu retensi karyawan. Sebagai gambaran, studi terhadap fleksibilitas tempat kerja yang berlangsung selama dua tahun melaporkan bahwa hubungan kerja yang fleksibel memberikan pengaruh yang positif pada retensi karyawan.

b. Keseimbangan Kerja/Kehidupan

Salah satu manfaat terbesar dari fleksibilitas kerja adalah ia sangat berkaitan dengan usaha pekerjaan/keluarga oleh para

pemberi kerja. Program kerja/kehidupan yang diberikan oleh para pemberi kerja dapat mencakup banyak hal. Beberapa diantaranya meliputi opsi pekerjaan/tugas, seperti penjadwalan kerja yang fleksibel, pembagian kerja, atau telecommuting.

5. Hubungan Karyawan

Faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

a. Perlakuan yang adil

Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan SDM, keadilan dari tindakan disipliner, dan cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semuanya mempengaruhi retensi karyawan.

b. Dukungan dari supervisor/ manajemen

Persoalan lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah dukungan supervisor/ manajemen dan hubungan dengan rekan kerja. Banyak individu membangun hubungan yang akrab dengan sesama rekan kerja. Dalam survey terhadap individu dengan berbagai usia dan yang bekerja di berbagai industri, faktor yang disebutkan dengan sangat positif tentang bekerja adalah hubungan dengan para rekan kerja.

2.4.3 Tujuan Retensi Karyawan

Tujuan Retensi Karyawan Berikut ini adalah beberapa tujuan retensi karyawan:

1. Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.

8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

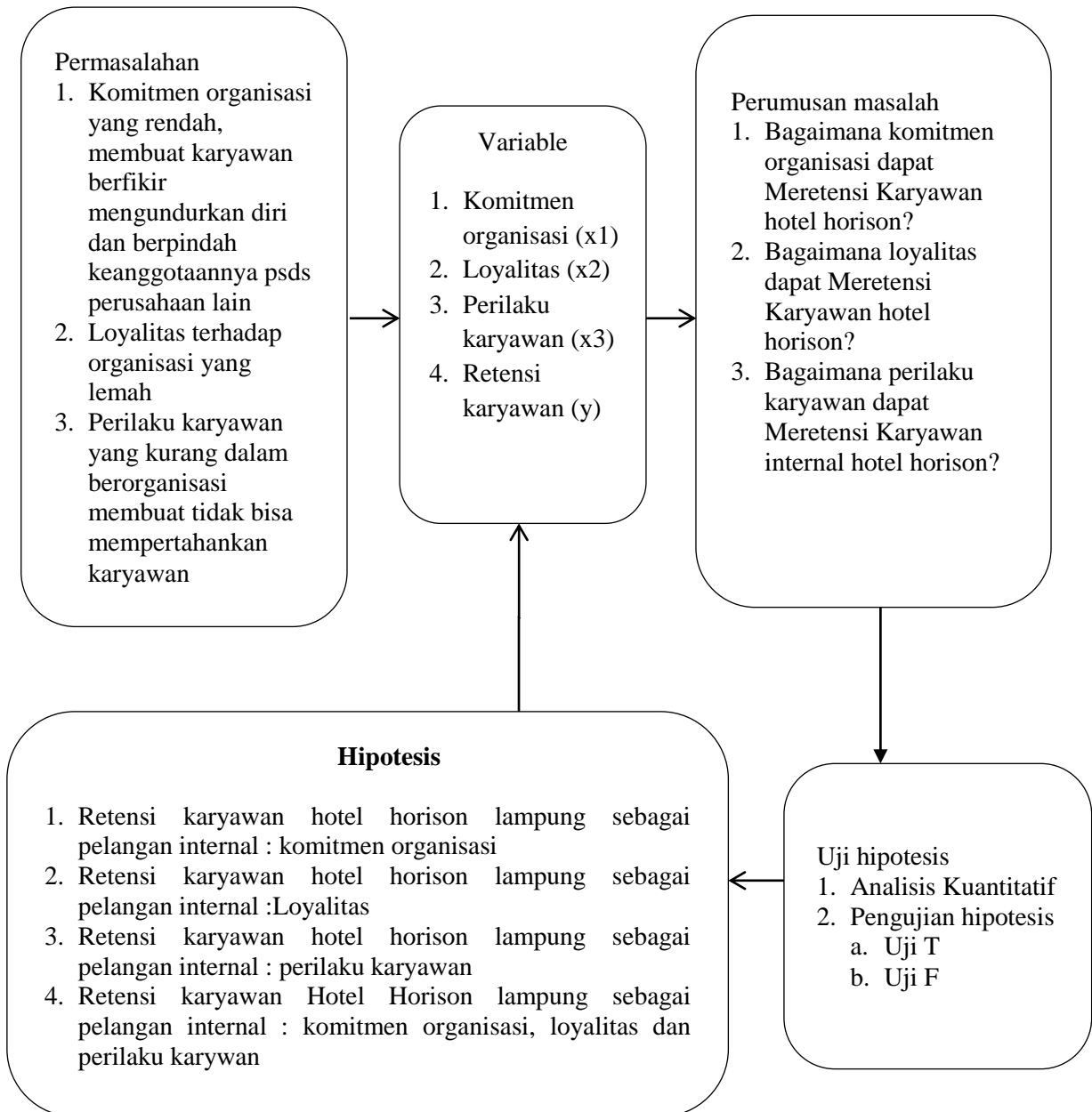
Dalam penelitian ini yang di maksud dengan retensi karyawan adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Dengan dimensi seperti komponen organisasi, peluang karir organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, serta hubungan karyawan (Mathis & Jackson, 2006).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Masalah yang diteliti	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
1	Andri Susilo	Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Terdapat pengaruh langsung positif retensi karyawan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik retensi karyawan akan mengakibatkan peningkatan kinerja.
2	Diana Sulianti K. L. Tobing	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Kualitatif	Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa Komitmen Afektif (X1) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1).dan Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa Komitmen Kontinuan (X2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1)
3	Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di 19variable)	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM.	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. surya timur sakti jatim	Kuantitatif	Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior namun lebih lemah daripada kepuasan kerja, oleh karena itu perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja dan upah yang diterima, selain itu karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik disain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu juga mempengaruhi loyalitas kerja seseorang
5	Nurul Widyawati	Pengaruh kepercayaan dan komitmen serta bauran pemasaran jasa terhadap loyalitas konsumen di hotel zakiah medan	Kuantitatif	hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan 19variable kepercayaan, komitmen dan bauran pemasaran jasa terhadap loyalitas konsumen dan hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial 19variable kepercayaan, komitmen dan bauran pemasaran jasa terhadap loyalitas konsumen
6	Siti Halimah	Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan di pt.sim plant tambun ii tahun 2010	Kuantitatif	Dapat disimpulkan bahwa variable-variable yang diduga berhubungan dengan perilaku aman, ternyata ada dua variable yang secara signifikan berhubungan dengan perilaku aman yaitu peran pengawas dan peran rekan kerja

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

2.7.1 Retensi karyawan hotel horison lampung sebagai pelanggan internal : komitmen organisasi

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Mathus dan Jackson (2001) merumuskan Merumuskan komitmen organisasi mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja, dan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin banyak, tingginya tingkat social, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya, seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja Menurut Gibson et al (2000) dalam Rivai (2005) Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara religiusitas dengan mempertahankan karyawan. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana Fitriastuti (2013) Pada hipotesisnya hasil penelitian ditemukan, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal itu dikarenakan, self awareness yang semakin baik membuat karyawan akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang

lebih baik. Kecerdasan emosional karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti K. L. Tobing bahwa Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa Komitmen Afektif (X1) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1). dan Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa Komitmen Kontinuan (X2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan menurut Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih bahwa hipotesis Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Komitmen organisasi (X1) dan mempertahankan karyawan (Y).

2.7.2 Retensi karyawan hotel horison lampung sebagai pelanggan internal : loyalitas

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya: Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Widyawati (2006) pada hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel kepercayaan, komitmen dan bauran pemasaran jasa terhadap loyalitas konsumen dan hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel kepercayaan, komitmen dan bauran pemasaran jasa terhadap loyalitas konsumen. Penelitian lain yang dilakukan Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM. (2013) dalam jurnalnya Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior namun lebih lemah daripada kepuasan kerja, oleh karena itu perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja dan upah yang diterima, selain itu karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu juga mempengaruhi loyalitas kerja seseorang. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Loyalitas (X2) dapat mempertahankan karyawan (Y).

2.7.3 Retensi karyawan hotel horison lampung sebagai pelanggan internal : perilaku karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan di atas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Menurut Geller (2001), perilaku sebagai tingkah atau tindakan yang dapat diobservasi oleh orang lain, tetapi apa yang dilakukan atau dikatakan seorang tidaklah selalu sama dengan apa yang individu tersebut pikirkan, rasakan, dan yakini

Dalam pengertian umum perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan makhluk dan pada dasarnya perilaku dapat diamati melalui sikap dan tindakan. Namun tidak berarti bahwa bentuk perilaku hanya dapat dilihat dari sikap dan tindakannya, perilaku juga bersifat potensial yakni dalam bentuk pengetahuan, motivasi, dan persepsi, perilaku sebagai perefleksian faktor-faktor kejiwaan seperti keinginan, minat, kehendak, pengetahuan, emosi, motivasi, reaksi, dan sebagainya, dan faktor lain seperti pengalaman, keyakinan, sarana, fisik, sosio, dan budaya (Notoatmodjo, 2003)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Halimah (2010) tidak ada hubungan antara sikap dan perilaku penelitian yang dilakukan oleh Tang Yau (2018) kepercayaan karyawan hotel memiliki efek positif dan nyata pada kepuasan karyawan dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Hasil menunjukkan bahwa membangun dasar yang kuat dari saling percaya antara karyawan dan pengusaha adalah alat yang efektif untuk mempertahankan kepuasan karyawan dan dapat disimpulkan bahwa variable-variable yang diduga berhubungan dengan perilaku aman, ternyata ada dua variable yang secara signifikan berhubungan dengan perilaku aman yaitu peran pengawas dan peran rekan kerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Perilaku karyawan (X3) dapat mempertahankan karyawan (Y).

2.7.4 Retensi karyawan hotel horison lampung sebagai pelanggan internal : komitmen organisasi, loyalitas dan perilaku karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemi-kirannya

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen organisasi.

Mathus dan Jackson (2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (Turnover).

Penelitian yang dilakukan windi aprilia murty dan gunasti hudiwinarsih (2012) komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini. Dan juga diteliti oleh arina nurandini (2014) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2009) kesimpulan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasional karyawan akan tinggi pula terhadap organisasi. Dengan demikian hipotesis 3 diterima karena terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Komitmen organisasi (X1) dan loyalitas (X2) perilaku karyawan (x3).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono), jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif. Menurut (Sugiyono), metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari suatu hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara variabel komitmen organisasi (X1), loyalitas (X2), perilaku karyawan (X3) terhadap Retensi karyawan (Y).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno, 2008).

3.2.1 Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif

Yaitu Data yang diperoleh dari lapangan dibahas dan dianalisis dengan pendapat para ahli sebagai landasan teoritis.

2. Data Kuantitatif

Yaitu Data yang diperoleh dalam bentuk tabel sehingga dapat digunakan untuk membahas permasalahan yang akan dianalisa.

3.2.2 SumberData

Sumber data dalam penelitian ini berupa :

1. Data Primer

Data Primer diperoleh langsung dari hotel horison lampung dengan mewawancarai pihak yang ada dalam perusahaan yaitu manajer SDM

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui buku-buku dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di perusahaan. Menurut (Sugiyono 2013) :

“Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder”.

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu mengumpulkan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

- a. Wawancara atau (*Interview*)

Menurut Anwar Sanusi (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Data diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan yang ada di Hotel Horison Lampung.

b. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2017) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku. Observasi nonperilaku meliputi catatan, kondisi fisik, dan proses fisik, Sedangkan observasi perilaku terdiri atas nonverbal, bahasa, dan ekstra bahasa.

c. Kuesioner

Menurut Anwar Sanusi (2017), kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara yaitu

- 1) Disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden.
- 2) Dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, majalah, dan sebagainya.
- 3) Ditempatkan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang
- 4) Dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi komputer (e-mail).

Dalam hal ini, respondennya adalah karyawan Hotel Horison Lampung. Adapun skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Likert. Menurut Anwar Sanusi (2017) Skala Likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan. Skala Likert lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (ketiga).

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Horison Lampung yang berjumlah 82 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk menentukan jumlah sampel yang diambil mengacu kepada rumus (Sugiyono), penelitian ini menggunakan pendapat sampling jenuh jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka bisa diambil bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang responden, maka saya mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Hotel Horison yaitu 82 sampel, dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi (Arikunto: 2012)

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan antara lain: variabel independen (bebas) yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain dan variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

3.5.1 Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012).

Variabel independen dari penelitian ini terdiri dari:

1. Komitmen organisasi (X1)
2. Loyalitas (X2)
3. Perilaku karyawan (X3)

3.5.2 Variabel terikat (Dependent Variable)

Menurut Anwar Sanusi (2017:50), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel ini juga sering disebut variabel *output*, kriteria, dankonsikuen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Retensi Karyawan (Y).

3.6 Definsi operasional Variable

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komitmen organisasi (X1)	Mathus dan Jackson (2001)	Bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi 2. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan 3. Keterkaitan secara emosional Membanggakan perusahaan kepada orang lain 4. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan 5. Tetap bertahan merupakan keharusan dari diri 	Likert
Loyalitas (X2)	Hasibuan (2001)	Bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan/kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran 	Likert
Perilaku Karyawan (X3)	Menurut walgito (2010),	Perilaku dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lingkungan bukan oleh kekuatan internal yang memberikan pelayanan manajemen dan profesional, melakukan beberapa tugas yang membutuhkan dan fokus pada pengembangan diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesional 2. Melakukan beberapa tugas yang membutuhkan 3. fokus pada pengembangan diri 	Likert
Retensi karyawan (Y)	(Mathis dan Jackson: 2006)	Retensi Karyawan adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas diperusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi; 2. Kesejahteraan karyawan; 3. Kesadaran 4. Keselamatan kerja 	Likert

3.7 Uji Prasyarat Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, teknik pengujian validitas yang digunakan adalah rumus product moment (Arikunto: 2007). Untuk menguji tingkat validitas instrument penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan teknik korelasi product moment dari pearson. Rumus yang digunakan adalah kolerasi *product moment*, yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien kolerasi

n = Jumlah sampel

X = Nilai skor butir pertanyaan

Y = Nilai skor total.

Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien kolerasi lebih besar daripada nilai kolerasi yang tercantum dalam tabel pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil (ajeg) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kereliabilitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuisisioner di gunakan rumus alpha 0.05 (Arikunto : 2007) selanjutnya, indeks kerielaban instrumen tersebut diinterprestasikan dengan menggunakan tabel r, untuk menyimpulkan bahwa

alat bantu yang digunakan cukup reliabel. Pengujian reabilitas dilakukan dengan cara belah dua, yaitu membelah kuesioner menjadi dua bagian. Bagian pertama bernomor ganjil dan bagian kedua bernomor genap. Selanjutnya, skor total dari masing-masing belahan itu dikolerasikan dengan rumus *product moment* sebagaimana menghitung validitas. Koefisien kolerasi yang diperoleh tersebut dimasukkan ke dalam rumus Spearman-Brown, sebagai berikut :

$$R_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1+r_{pm}}$$

Keterangan :

r_{sb} = Reabilitas

r_{pm} = Koefisien kolerasi *product moment*

Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai R_{sb} hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada $\alpha = 5\%$.

3.8 Pengujian persyaratan analisis data

Sebagai syarat suatu penelitian maka sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji Linearitas dan uji multikolinearitas.

3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variable yang bersifat linier, perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui predictor data peubah bebas berhubungan secara linear atau tidak dengan peubah terikat. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh F hitung.

Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikan 5%, kriterianya apabila harga Fhitung lebih kecil atau sama dengan Ftabel pada taraf signifikan 5%, maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier, sebaliknya, apabila Fhitung lebih besar dari pada Ftabel, maka hubungan variable bebas terhadap variable terikat tidak linier (Burhan Nugriyanto,2012).

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara masing-masing variabel bebas (Imam Ghozali, 2007). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen, jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
3. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (a) nilai tolerance dan (b) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/\text{tolerance}$. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolonieritas adalah mempunyai nilai $VIF < 10$, jadi jika nilai VIF kurang dari 10 maka dinyatakan tidak ada multikolonieritas, sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolonieritas, jika meninjau dari nilai tolerance, maka jika mempunyai nilai tolerance $<$ dari 10% (0,1) tidak terjadi multikolonieritas, sebaliknya jika lebih dari 10% maka terjadi atau terdapat multikolonieritas.

Jadi tujuan uji multikolonieritas adalah menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas, regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antar variabel bebas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistik guna mengetahui dan menjelaskan komitmen organisasi, loyalitas dan perilaku karyawan terhadap Retensi karyawan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Retensi karyawan (Y)

X₁ = Komitmen organisasi (X1)

X₂ = Loyalitas (X2)

X₃ = Perilaku karyawan (X3)

a = Konstanta

b₁b₂b₃ = Koefisienregresi

e = Variabel pengganggu

3.9.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X₁, X₂, X₃, ...X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$T \text{ hitung} = t_0 = \frac{b_i - B_i}{Sb^i}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien variabel i

Sb_i = Standar error variabel i

Kriteria pengujian adalah, jika t hitung < t tabel maka Ho ditolak, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya.

3.9.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X$ secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus F hitung pada analisis regresi adalah:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F Hitung

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Pengamatan (ukuran sample)

Kriteria pengujian adalah jika f hitung \geq F tabel maka H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika F hitung \leq F tabel maka H_0 diterima, artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, atau membandingkan nilai signifikansi dengan α . Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 kurang baik, 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik (reliable). Priyanto (2010:).

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji T. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis data :

1.10.1 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel – variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebas. Jika R^2 mendekati satu, maka variabel bebas yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebasnya.

1.10.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan membandingkan antara hasil F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang k-1 (3-1=2), dan dk penyebut n-k (82-3=79), gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak.

Pengaruh antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dengan pengujian H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi (X_1), loyalitas (X_2) dan perilaku karyawan (X_3) terhadap Retensi karyawan (Y) pada karyawan Hotel Horison Lampung

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan Religiusitas komitmen organisasi (X_1), loyalitas (X_2) dan perilaku karyawan (X_3) terhadap Retensi karyawan (Y) pada karyawan Hotel Horison Lampung.

Untuk pengolahan data yang diperoleh dibantu dengan program-program computer SPSS Windows version. 20 dengan taraf signifikan 5%.

1.10.3 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (a, b, c) yaitu apakah komitmen organisasi, loyalitas dan perilaku karyawan berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Retensi karyawan pada $\alpha 0,05$ dan derajat bebas =

jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

Rumusan Hipotesis :

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi (X1), loyalitas (X2) dan perilaku karyawan (X3) terhadap Retensi karyawan (Y)

H_a = Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi (X1), loyalitas (X2) dan perilaku karyawan (X3) terhadap Retensi karyawan(Y)

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima

Kriteria pengujian :

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitasnya > 0,05 maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) artinya koefisien regresi variabel dependen (X₁, X₂, X₃) tidak berbeda dengan nol atau variabel X₁ dan X₂ dan X₃ tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel independen (Y).
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitasnya < 0,05 maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) artinya koefisien regresi variabel independen (X₁, X₂, X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel independen (Y).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Hotel Horison Lampung berjumlah 82 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	48,8
2	Perempuan	42	51,2
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan Hotel Horison Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	37	45,1
2	31 – 40	30	36,6
3	41 – 50	13	15,9
4	>50	2	2,4
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Hotel Horison Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 37 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 tahun	27	32,9
2	2 tahun	28	34,1
3	3 tahun	27	32,9
Total		82	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 2 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Hotel Horison Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 2 tahun sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 82 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Perusahaan penting bagi saya	15	44	18	3	2	82
		75	176	54	6	2	313
2	Merasa menjadi bagian dalam perusahaan	25	35	21	1	0	82
		125	140	63	2	0	330
3	Rasa untuk memiliki perusahaan	18	31	27	6	0	82
		90	124	81	12	0	307
4	Merasa sulit untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan	13	30	25	11	3	82
		65	120	75	22	3	285
5	Senang membicarakan hal positif tentang perusahaan	19	25	27	10	1	82
		95	100	81	20	1	297
6	Memiliki emosional dalam perusahaan	27	22	27	6	0	82
		135	88	81	12	0	316
7	Banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari perusahaan	14	24	34	9	1	82
		70	96	102	18	1	287

8	Jika keluar dari perusahaan maka kerugian yang dialami	14	33	26	8	1	82
		70	132	78	16	1	297
9	Saya memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari perusahaan	16	35	27	4	0	82
		80	140	81	8	0	309
10	Saya tetap bekerja dalam perusahaan karena tidak yakin perusahaan lain bisa memberi benefit yang lebih baik	7	43	25	7	0	82
		35	172	75	14	0	296
	JUMLAH						3037
	RATA-RATA						304

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Loyalitas (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Ketaatan terhadap perusahaan adalah faktor penting	7	30	38	5	2	82
		35	120	114	10	2	281
2	Sebagian besar karier karyawan di lihat dari ketaatan	13	31	29	9	0	82
		65	124	87	18	0	294
3	Merasa tidak bertanggung jawab	22	23	28	8	1	82

	jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik	110	92	84	16	1	303
4	Tidak mudah jika ingin berpindah ke perusahaan lain	14	35	27	5	1	82
		70	140	81	10	1	302
5	Saya berpikir berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan adalah suatu hal yang melanggar etika	14	25	35	5	3	82
		70	100	105	10	3	288
6	Berprestasi dalam perusahaan suatu pengabdian yang lebih	17	28	30	7	0	82
		85	112	90	14	0	301
7	Kejujuran terhadap perusahaan adalah penting untuk kari	16	29	30	6	1	82
		80	116	90	12	1	299
8	Kejujuran pada perusahaan adalah prinsip utama saya	10	31	27	10	1	82
		50	124	81	20	1	282
	JUMLAH						2350
	RATA-RATA						294

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Perilaku Karyawan (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Menanggapi suatu informasi dengan penuh	19	28	28	7	0	82
		95	112	84	14	0	305
2	Selalu dapat memecahkan suatu permasalahan yang ada dalam pekerjaan	16	32	31	3	0	82
		80	128	93	6	0	307
3	Informasi yang saya sampaikan selalu dapat dimengerti oleh rekan kerja	32	26	19	5	0	82
		160	104	57	10	0	331
4	Memberikan usaha yang baik dalam tim	25	38	14	3	2	82
		125	152	42	6	2	327
5	Pengalaman kerja saya miliki sangat membantu dalam pekerjaan saya sekarang	22	34	26	0	0	82
		110	136	78	0	0	324
6	Menanggapi semuanya dengan penuh emosi	18	29	28	7	0	82
		90	116	84	14	0	304
7	Saya tidak dapat menerima saran dan nasehat dari orang lain	11	31	26	10	4	82
		55	124	78	20	4	281
8	Situasi yang positif dapat mendukung	13	33	28	6	2	82

	bekerja secara maksimal	65	132	84	12	2	295
9	Keluarga mendukung untuk bekerja lebih keras	10	32	34	6	0	82
		50	128	102	12	0	292
	JUMLAH						2766
	RATA-RATA						307

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Retensi Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Komunikasi seluruh karyawan dengan atasan sangat terbuka	10	31	35	6	0	82
		50	124	105	12	0	291
2	System komunikasi mengenai kebutuhan berjalan lancar	15	34	27	5	1	82
		75	136	81	10	1	303
3	Komunikasi saya dengan atasan berlangsung baik	15	25	34	5	3	82
		75	100	102	10	3	290
4	Program cuti karyawan dilaksanakan setiap bulan/tahun	25	38	15	2	2	82
		125	152	45	4	2	328
5	Libur karyawan dapat diberikan kapan saja	22	34	26	0	0	82
		110	136	78	0	0	324

	sesuai kebutuhan karyawan						
6	Pelaksanaan jadwal kerja karyawan memenuhi kebutuhan karyawan	18	29	29	6	0	82
		90	116	87	12	0	305
7	Pengakuan atas kerja yang telah dilakukan selalu saya dapatkan berupa senyuman dan pujian	11	31	27	10	3	82
		55	124	81	20	3	283
8	Pada pengenalan hotel karyawan diberikan penjelasan tentang apa yang akan dilakukan	13	33	28	6	2	82
		65	132	84	12	2	295
9	Mudah memperoleh tentang jenjang karir	10	32	34	6	0	82
		50	128	102	12	0	292
10	Karyawan bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	12	31	24	12	3	82
		60	124	72	24	3	283
11	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kepada setiap karyawan	12	31	24	12	3	82
		60	124	72	24	3	283
12	Perusahaan memberikan metode	13	33	28	6	2	82

	untuk mempermudah pekerjaan	65	132	84	12	2	295
	JUMLAH						3572
	RATA-RATA						298

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

4.1.3 Tentang perhitungan variabel penelitian

$$R = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{5}$$

$$R = \frac{82 \times 5 - 82 \times 1}{5}$$

$$R = \frac{425 - 82}{5}$$

$$R = 68$$

4.1.4 Kelas Interval

Tabel 4.8

Kriteria Nilai

Kelas	Interval	Kriteria Nilai
1	82-150	Sangat Tidak Berpengaruh
2	151-218	Tidak Berpengaruh
3	219-286	Cukup Berpengaruh
4	287-354	Berpengaruh
5	355-422	Sangat Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2019

4.1.5 Rekapitulasi Nilai Per Variabel Terhadap Y

Tabel 4.9

Rekapitulasi Variabel terhadap Y

Variabel	Skor Nilai Rata-Rata	Keterangan Nilai
Komitmen organisasi (X1)	304	Berpengaruh
Loyalitas (X2)	294	Berpengaruh
Perilaku Karyawan (X3)	307	Berpengaruh

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS

20.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,507	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,523	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,606	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,523	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai komitmen. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai komitmen dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Loyalitas (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,782	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai loyalitas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai loyalitas dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Perilaku Karyawan (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,713	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,397	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,828	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,695	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,607	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai perilaku karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai perilaku karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Retensi Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,600	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,448	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,400	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,474	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,600	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Retensi karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai mempertahankan karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

Tabel 4.14 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Komitmen (X1)	0,776	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Loyalitas (X2)	0,825	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Perilaku karyawan (X3)	0,843	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Retensi karyawan (Y)	0,838	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 nilai cronbach's alpha tertinggi perilaku karyawan sebesar 0,843 dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai cronbach's alpha terendah 0,776 untuk komitmen dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komitmen (X1)	0,766	0,05	Sig > Alpha	Linier
Loyalitas (X2)	0,687	0,05	Sig > Alpha	Linier
Perilaku karyawan (X3)	0,062	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel komitmen (X1) dan Retensi karyawan (Y) sebesar 0,766 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel loyalitas (X2) dan Retensi karyawan (Y) sebesar 0,687 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Untuk variabel perilaku karyawan (X3) dan Retensi karyawan (Y) sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen (X1)	0,847	1,181	Tidak Ada Multikolinieritas
Loyalitas (X2)	0,828	1,208	Tidak Ada Multikolinieritas
Perilaku karyawan (X3)	0,971	1,030	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu komitmen (X1), loyalitas (X2), perilaku karyawan (X3) dan Retensi karyawan (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	8,154	3,824
Komitmen (X1)	0,379	0,088
Loyalitas (X2)	0,637	0,082
Perilaku karyawan (X3)	0,117	0,074

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 8,154 + 0,379X_1 + 0,637X_2 + 0,117X_3$$

Keterangan :

- Y = Retensi Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Komitmen
- X2 = Loyalitas
- X3 = Perilaku Karyawan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 8,154 menyatakan bahwa Retensi karyawan pada karyawan Hotel Horison Lampung adalah sebesar 8,154 apabila Komitmen, Loyalitas dan Perilaku Karyawan bernilai = 0.
2. Koefisien regresi untuk X1= 0,379 menyatakan bahwa setiap penambahan Komitmen sebesar satu satuan maka akan menambah Retensi karyawan pada karyawan Hotel Horison Lampung sebesar 0,379.
3. Koefisien regresi untuk X2 = 0,637 menyatakan bahwa setiap penambahan Loyalitas sebesar satu satuan maka akan menambah Retensi karyawan pada karyawan Hotel Horison Lampung sebesar 0,637.
4. Koefisien regresi untuk X3 = 0,117 menyatakan bahwa setiap penambahan perilaku karyawan sebesar satu satuan maka akan menambah Retensi karyawan pada karyawan Hotel Horison Lampung sebesar 0,117.

4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
2. Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Komitmen (X1)	6,020	0,000
Loyalitas (X2)	9,542	0,000
Perilaku karyawan (X3)	2,175	0,033

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Hipotesis 1

H_0 : Komitmen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensikaryawan (Y)

H_a : Komitmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel komitmen (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 6,020 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=82-2=80$) adalah 1,990 jadi t hitung ($6,020 > t$ tabel (1,990) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan pada Hotel Horison Lampung.

2. Hipotesis 2

H_0 : Loyalitas (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan (Y)

H_a : Loyalitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel loyalitas (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 9,542 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=82-2=80$) adalah

1,989 adalah 1,990 jadi t hitung (9,542) > t tabel (1,990) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan pada Hotel Horison Lampung.

3. Hipotesis 3

H_0 : Perilaku karyawan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan (Y)

H_a : Perilaku karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Perilaku karyawan (X3) bahwa nilai t hitung sebesar 2,175 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=82-2=80$) adalah 1,990 jadi t hitung (2,175) > t tabel (1,990) dan nilai sig (0,033) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan pada Hotel Horison Lampung.

4.4.1.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara lingkungan kerja Komitmen, Loyalitas dan Perilaku Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Retensi karyawan (Y).

H_0 : Komitmen (X1) dan Loyalitas (X2), Perilaku karyawan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan (Y)

H_a : Komitmen (X1) dan Loyalitas (X2), Perilaku karyawan (X3), berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.19 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
44,688	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 82-2=80$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,11 dan F hitung 44,688

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $44,688 > F$ tabel 3,11 dan nilai $Sig < 0,000$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Komitmen (X1) dan Loyalitas (X2), Perilaku karyawan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan (Y) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Horison Lampung.

4.4.1.3 Determinasi

Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,795	0,632

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 artinya tingkat hubungan antara komitmen (X1), loyalitas (X2), perilaku karyawan (X3) dan Retensi karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,632 artinya bahwa Retensi karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara komitmen (X1), loyalitas (X2), perilaku karyawan (X3) sebesar 0,632 atau 63,2%. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Komitmen Terhadap Retensi Karyawan

Mathus dan Jackson (2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (*turnover*). Menurut Gibson et al (2000) dalam Rivai (2005) Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara religiusitas dengan mempertahankan karyawan. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana Fitriastuti (2013) Pada hipotesisnya hasil penelitian ditemukan, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal itu dikarenakan, self awareness yang semakin baik membuat karyawan akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti K. L. Tobing bahwa Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa Komitmen Afektif (X1) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Berdasarkan hasil perhitungan AMOS menunjukkan bahwa Komitmen Kontinuan (X2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1 dan menurut Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih bahwa hipotesis Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh

Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Loyalitas terhadap Retensi Karyawan

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Widyawati (2006) Pada hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel kepercayaan, komitmen dan bauran pemasaran jasa terhadap loyalitas konsumen dan hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel kepercayaan, komitmen dan bauran pemasaran jasa terhadap loyalitas konsumen. Penelitian lain yang dilakukan Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM. (2013) dalam jurnalnya Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior namun lebih lemah daripada kepuasan kerja, oleh karena itu perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja dan upah yang diterima, selain itu karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama

karyawan menekuni pekerjaan itu juga mempengaruhi loyalitas kerja seseorang.

4.5.3 Pengaruh Perilaku karyawan terhadap Retensi Karyawan

Menurut Geller (2001), perilaku sebagai tingkah atau tindakan yang dapat diobservasi oleh orang lain, tetapi apa yang dilakukan atau dikatakan seorang tidaklah selalu sama dengan apa yang individu tersebut pikirkan, rasakan, dan yakini. Dalam pengertian umum perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan makhluk dan pada dasarnya perilaku dapat diamati melalui sikap dan tindakan. Namun tidak berarti bahwa bentuk perilaku hanya dapat dilihat dari sikap dan tindakannya, perilaku juga bersifat potensial yakni dalam bentuk pengetahuan, motivasi, dan persepsi, perilaku sebagai perrefleksian faktor-faktor kejiwaan seperti keinginan, minat, kehendak, pengetahuan, emosi, motivasi, reaksi, dan sebagainya, dan faktor lain seperti pengalaman, keyakinan, sarana, fisik, sosio, dan budaya (Notoatmodjo, 2003).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Halimah (2010) tidak ada hubungan antara sikap dan perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Tang Yau (2018) kepercayaan karyawan hotel memiliki efek positif dan nyata pada kepuasan karyawan dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Hasil menunjukkan bahwa membangun dasar yang kuat dari saling percaya antara karyawan dan pengusaha adalah alat yang efektif untuk mempertahankan kepuasan karyawan dan dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diduga berhubungan dengan perilaku aman, ternyata ada dua variabel yang secara signifikan berhubungan dengan perilaku aman yaitu peran pengawas dan peran rekan kerja.

4.5.4 Pengaruh Komitmen, Loyalitas, Perilaku karyawan terhadap Retensi Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen organisasi. Mathus dan Jackson (2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (*turnover*).

Penelitian yang dilakukan windi aprilia murty dan gunasti hudiwinarsih (2012) komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini. Dan juga diteliti oleh arina nurandini (2014)) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2009) kesimpulan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasional karyawan akan tinggi pula terhadap organisasi. Dengan demikian hipotesis 3 diterima karena terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh komitmen, loyalitas, perilaku karyawan terhadap Retensi karyawan Hotel Horison Lampung adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi yang signifikan terhadap variabel Retensi karyawan Hotel Horison Lampung.
2. Terdapat pengaruh variabel loyalitas yang signifikan terhadap variabel Retensi karyawan Hotel Horison Lampung.
3. Terdapat pengaruh variabel perilaku karyawan yang signifikan terhadap variabel Retensi karyawan Hotel Horison Lampung.
4. Terdapat pengaruh variabel komitmen, loyalitas, perilaku karyawan terhadap variabel Retensi karyawan Hotel Horison Lampung.

1.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Pada faktor komitmen, perusahaan harus sangat memperhatikan benefit yang lebih baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan karena untuk masalah pemberian benefit masih direspon rendah oleh karyawan.
2. Pada faktor loyalitas masih perlu meningkatkan Ketaatan terhadap perusahaan adalah faktor penting sehingga ketaatan karyawan perlu ditingkatkan lagi diberikan oleh atasan dan rekan kerja terjalin dengan baik.
3. Pada faktor perilaku karyawan masih perlu menanggapi suatu informasi dengan penuh karena untuk masalah menanggapi suatu informasi dengan penuh masih direspon rendah oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbitan Bina Aksara, Jakarta.
- Geller, E Scoot. 2001. *The Pshychology Of Safety Handbook*. USA : Lewis Publisher
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara.
- J. Bloemer, G. Odekerken-Schröder *The Role Of Employee RelationshipProneness In creating employee loyalt**Int. J. Bank Marketing*, 24 (4) (2006), pp. 252-26
- Mathis dan Jackson, 2001, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mutiara, 2004, *Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol 6, No.1*.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Singapore: South-Western.
- Notoadmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Rivai, Harif A 2005, *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual*, *Kajian Bisnis*, Vol. 3, SeptemberDesember 2005, 272-286.
- Sanusi, Anuar. *Organisasi dan Komitmen Locus of Control Atas Partisipasi Penyusunan Estimasi Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 2015, 10.1.
- Soekidjan, Soegiarto. 2009. "Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian dari Kita".
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Mix Method, Alfabeta, Bandung).
- Tampubolon, B. D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal standardisasi*, 9 (3), 106-115.

Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Utomo, B. (2002). *Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 (2), 171-188.

LAMPIRAN



INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
AKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Bandar Lampung 35142

KUESIONER

**MEMPERTAHANKAN KARYAWAN HOTEL HORISON LAMPUNG
SEBAGAI PELANGGAN INTERNAL: KOMITMEN ORGANISASI,
LOYALITAS
DAN PERILAKU KARYAWAN**

IDENTITAS PENELITIAN

Nama : REYNDY HIDAYAH
Npm : 1412110293
Program studi : Manajemen
Alamat : Jl. Pantai Labuhan Jukung, Krui, Pesisir Barat
No.Hp : 082313253681
E-Mail : reyndyhidayah96@gmail.com

Bandar Lampung,
2019

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

di

Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Reyndy Hidayah

Jurusan : S1 Manajemen IIB Darmajaya

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan Hotel Horison Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“MEMPERTAHANKAN KARYAWAN HOTEL HORISON LAMPUNG SEBAGAI PELANGGAN INTERNAL: KOMITMEN ORGANISASI, LOYALITAS DAN PERILAKU KARYAWAN”**

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya,

Revndy Hidayah

NPM.1412110293

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

**“MEMPERTAHANKAN KARYAWAN HOTEL HORISON LAMPUNG
SEBAGAI PELANGGAN INTERNAL: KOMITMEN ORGANISASI,
LOYALITAS DAN PERILAKU KARYAWAN”**

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju
AgakSetuju

S = Setuju

AS =

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Umur : 20 – 30 tahun

41 – 50 tahun

31 – 40 tahun

>50 tahun

3. Jenis Kelamin : Laki – Laki

Perempuan

4. Masa Kerja : 1 tahun

2 tahun

3 tahun

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

PETUNJUK

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada kolom sebelah kanan, sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu .
2. Arti dari jawaban yang disediakan adalah :
SS= Sangat setuju, S= Setuju, AS= agak Setuju, TS= Tidak setuju dan STS= sangat tidak setuju

A.

No	Komitmen organisasi	SS	S	AS	TS	STS
1	A)Keinginan untuk menjadi anggota perusahaan					

	1. Perusahaan penting bagi saya					
	2. Merasa menjadi bagian dalam perusahaan					
2	B) Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan					
	3. Rasa untuk memiliki perusahaan					
	4. Merasa sulit untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan					
3	C) Keterkaitan secara emosional					
	5. Senang membicarakan hal positif tentang perusahaan					
	6. Memiliki emosional dalam perusahaan					
4	D) Ada perasaan bersalah					
	7. Banyak pengorbanan pribadi yang harus ditanggung jika keluar dari perusahaan					
	8. Jika keluar dari perusahaan maka kerugian yang dialami					
5	D) Tetap bertahan merupakan keharusan dari diri					
	9. Saya memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari perusahaan					
	10. Saya tetap bekerja dalam perusahaan karena tidak yakin perusahaan lain bisa memberi benefit yang lebih baik					

B.

No	Loyalitas	SS	S	AS	TS	STS
1	A) Ketaatan/kepatuhan					
	11. Ketaatan terhadap perusahaan adalah faktor penting					

	12. Sebagian besar karier karyawan di lihat dari ketaatan					
2	B)tanggung jawab					
	13. Merasa tidak bertanggung jawab jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik					
	14. Tidak mudah jika ingin berpindah ke perusahaan lain					
3	C)pengabdian					
	15. Saya berpikir berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan adalah suatu hal yang melanggar etika					
	16. Berprestasi dalam perusahaan suatu pengabdian yang lebih					
4	D)kejujuran					
	17. Kejujuran terhadap perusahaan adalah penting untuk karir					
	18. Kejujuran pada perusahaan adalah prinsip utama saya					

C.

No	Perilaku karyawan	SS	S	AS	TS	STS
1	A)profesional					
	19. Menanggapi suatu informasi dengan penuh					
	20. Selalu dapat memecahkan suatu permasalahan yang ada dalam pekerjaan					
	21. Informasi yang saya sampaikan selalu dapat dimengerti oleh rekan kerja					
2	B)melaukan beberapa tugas yang dibutuhkan					
	22. Memberikan usaha yang baik dalam tim					
	23. Pengalaman kerja saya miliki sangat membantu dalam					

	pekerjaan saya sekarang					
	24. Menanggapi semuanya dengan penuh emosi					
3	C)focus pada pengembangan diri					
	25. Saya tidak dapat menerima saran dan nasehat dari orang lain					
	26. Situasi yang positif dapat mendukung bekerja secara maksimal					
	27. Keluarga mendukung untuk bekerja lebih keras					

D.

No	Retensi karyawan	SS	S	AS	TS	STS
1	A)komunikasi					
	28. Komunikasi seluruh karyawan dengan atasan sangat terbuka					
	29. System komunikasi mengenai kebutuhan berjalan lancar					
	30. Komunikasi saya dengan atasan berlangsung baik					
2	B)kesejahteraan karyawan					
	31. Program cuti karyawan dilaksanakan setiap bulan/tahun					
	32. Libur karyawan dapat diberikan kapan saja sesuai kebutuhan karyawan					
	33. Pelaksanaan jadwal kerja karyawan memenuhi kebutuhan karyawan					
3	C)kesadaran					

	34. Pengakuan atas kerja yang telah dilakukan selalu saya dapatkan berupa senyuman dan pujian					
	35. Pada pengenalan hotel karyawan diberikan penjelasan tentang apa yang akan dilakukan					
	36. Mudah memperoleh tentang jenjang karir					
4	D)keselamatan kerja					
	37. Karyawan bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
	38. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kepada setiap karyawan					
	39. Perusahaan memberikan metode untuk mempermudah pekerjaan					

Lampiran 5
Hasil Kuesioner

A. KOMITMEN ORGANISASI

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	41
2	5	3	5	4	5	5	2	2	4	3	38
3	4	5	3	5	3	4	4	4	2	4	38
4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	36
5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	33
6	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	42
7	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	30
8	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	39
9	3	5	4	5	3	4	2	4	3	4	37
10	4	5	5	3	3	5	3	4	4	2	38
11	3	3	5	5	3	3	3	2	4	4	35
12	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	32
13	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	43
14	3	3	5	5	1	2	3	2	4	4	32
15	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	42
16	4	2	4	4	3	3	4	1	3	3	31
17	3	4	5	5	4	5	2	3	4	4	39
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
20	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	34
21	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	33
22	4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	30
23	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	40
24	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	31
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
26	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	43
27	3	5	4	3	5	5	3	4	3	2	37
28	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	41
29	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	40
30	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
31	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	36
32	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	34
33	4	5	3	3	3	2	3	4	4	4	35
34	3	3	2	3	5	3	4	3	5	5	36
35	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	42
36	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37

37	1	3	3	4	4	3	4	5	5	5	37
38	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	33
39	4	5	3	3	3	4	3	3	4	2	34
40	2	4	4	4	4	3	4	5	3	3	36
41	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	33
42	1	4	4	2	5	2	3	5	5	4	35
43	4	3	3	3	5	5	4	3	5	3	38
44	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	44
45	5	4	4	2	2	3	3	4	4	4	35
46	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
47	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	41
48	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	42
49	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	31
50	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
51	4	4	3	2	5	5	5	4	5	4	41
52	4	4	4	1	5	5	5	4	3	4	39
53	3	3	2	2	5	5	5	3	3	4	35
54	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	44
55	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	33
56	5	4	3	3	3	2	4	5	5	4	38
57	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	37
58	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	33
59	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	28
60	4	4	5	3	3	3	2	5	3	4	36
61	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
62	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	33
63	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	39
64	4	5	3	4	3	3	5	3	5	5	40
65	4	5	3	2	5	5	5	4	4	3	40
66	4	4	5	2	3	2	3	3	4	4	34
67	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	39
68	4	4	3	1	2	5	2	3	3	3	30
69	5	5	4	2	2	5	2	4	3	3	35
70	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
71	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	38
72	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	42
73	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	35
74	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
75	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	37
76	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	34
77	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	40

78	3	3	3	1	2	4	3	4	5	4	32
79	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
80	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	40
81	5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	31
82	3	4	4	3	2	3	2	5	5	3	34

B. LOYALITAS

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	jumlah
1	3	4	2	3	3	4	5	3	27
2	2	3	3	2	2	3	3	2	20
3	4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	3	3	4	4	3	3	28
5	1	3	2	3	5	3	2	3	22
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	3	2	2	3	3	2	2	3	20
8	3	3	4	3	3	3	4	3	26
9	5	3	3	2	1	3	3	2	22
10	3	5	5	3	3	5	5	3	32
11	2	5	5	3	2	5	5	3	30
12	1	2	2	4	1	2	2	4	18
13	3	4	3	4	3	4	3	4	28
14	3	2	3	3	3	2	3	3	22
15	3	3	4	4	3	3	4	4	28
16	3	2	3	4	3	2	3	4	24
17	2	3	3	2	2	3	3	2	20
18	3	4	4	4	3	4	4	4	30
19	4	4	5	4	4	4	5	4	34
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	2	3	3	3	2	3	3	22
22	2	2	3	1	2	2	3	1	16
23	3	3	4	4	3	3	4	4	28
24	3	4	4	3	3	4	4	3	28
25	4	3	3	3	4	3	3	3	26
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	4	3	3	3	4	3	3	26
28	3	3	4	4	3	3	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	3	4	5	3	3	4	5	30
31	3	3	3	4	4	3	4	5	29
32	3	3	4	4	4	3	4	3	28

33	4	3	3	3	3	3	3	2	24
34	3	4	2	4	3	4	4	3	27
35	4	3	3	5	5	3	5	2	30
36	4	5	4	5	3	5	5	3	34
37	3	3	3	3	3	3	3	2	23
38	4	4	3	4	3	4	4	1	27
39	3	4	4	5	4	4	5	2	31
40	4	2	3	3	3	2	3	3	23
41	3	3	3	4	3	3	2	3	24
42	3	2	3	3	4	4	3	1	23
43	4	3	3	5	3	3	5	1	27
44	4	3	5	2	3	3	2	3	25
45	3	4	4	4	4	5	4	4	32
46	5	4	4	5	5	5	5	2	35
47	4	5	5	3	4	4	3	3	31
48	4	4	5	4	5	5	4	4	35
49	4	3	4	4	3	3	4	2	27
50	4	5	3	3	3	4	3	4	29
51	3	4	4	4	3	4	4	4	30
52	3	5	5	5	4	4	5	4	35
53	4	3	5	5	3	3	5	5	33
54	5	4	5	4	3	4	4	5	34
55	4	4	4	4	4	3	4	5	32
56	3	5	5	5	4	4	5	4	35
57	3	5	4	4	4	4	5	5	34
58	3	5	5	4	2	3	4	4	30
59	4	2	4	4	1	4	4	2	25
60	4	4	5	4	3	4	4	3	31
61	5	4	5	3	4	3	3	4	31
62	4	4	3	4	3	3	2	4	27
63	3	3	3	3	4	5	3	3	27
64	4	5	5	4	4	5	4	4	35
65	5	4	4	4	5	5	4	4	35
66	3	5	5	3	5	4	5	5	35
67	5	4	4	5	3	5	3	4	33
68	3	3	5	4	4	5	4	4	32
69	3	4	5	3	4	4	3	3	29
70	3	4	5	5	5	5	5	4	36
71	2	4	5	4	3	3	3	4	28
72	4	4	4	4	5	4	4	4	33
73	4	5	5	5	4	5	3	5	36

74	5	3	5	5	5	3	3	4	33
75	3	4	5	3	5	5	3	5	33
76	4	3	3	3	4	3	3	4	27
77	3	3	2	4	5	5	5	3	30
78	4	4	3	3	5	5	1	5	30
79	4	4	2	5	5	4	4	3	31
80	4	5	3	2	4	4	3	4	29
81	3	4	2	4	5	5	4	3	30
82	4	3	1	4	4	4	3	4	27

C. PERILAKU KARYAWAN

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	JUMLAH
1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31
2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31
3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
6	5	3	4	4	5	4	3	5	5	38
7	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
8	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
9	5	4	4	4	4	4	3	3	4	35
10	4	4	5	5	4	3	5	4	4	38
11	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29
12	4	4	3	4	4	3	4	3	5	34
13	3	4	4	3	4	4	3	3	4	32
14	4	3	4	2	2	2	2	2	5	26
15	4	4	3	3	4	4	3	2	5	32
16	3	3	3	3	3	4	2	3	4	28
17	4	4	5	4	3	3	4	3	5	35
18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
19	4	5	4	4	3	3	4	3	5	35
20	3	4	5	5	3	4	3	4	4	35
21	4	3	3	5	3	4	4	4	5	35
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
23	4	4	3	5	3	5	3	4	5	36
24	3	3	4	4	3	3	4	3	4	31
25	4	3	4	5	5	4	4	4	5	38
26	4	4	4	5	3	5	4	4	5	38
27	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31
28	4	4	3	4	4	5	4	4	5	37

29	4	4	3	5	5	5	4	4	5	39
30	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33
31	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
32	3	4	4	3	4	4	4	3	4	33
33	3	4	3	5	3	4	4	3	4	33
34	3	3	4	5	3	3	3	3	3	30
35	4	2	3	3	2	4	3	4	4	29
36	3	3	4	5	3	5	5	3	5	36
37	5	4	3	4	4	5	3	5	5	38
38	3	3	1	3	3	3	3	3	3	25
39	4	3	3	3	2	4	3	4	4	30
40	4	4	4	5	3	5	4	4	5	38
41	2	3	2	4	4	3	3	2	3	26
42	3	3	2	3	2	4	3	3	2	25
43	2	3	1	4	4	3	4	4	3	28
44	3	3	4	3	3	5	3	3	5	32
45	3	3	4	5	3	4	4	3	4	33
46	4	5	3	5	5	4	4	4	4	38
47	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31
48	4	3	3	4	3	2	4	4	3	30
49	3	3	3	3	5	4	4	4	3	32
50	3	4	3	3	4	3	4	3	3	30
51	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29
52	3	3	3	3	3	2	3	4	3	27
53	3	4	5	4	4	5	5	5	4	39
54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
55	4	4	5	3	4	5	5	5	4	39
56	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
57	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
58	3	3	3	3	4	3	4	4	3	30
59	2	3	3	4	5	3	5	5	3	33
60	2	2	3	4	5	2	4	4	4	30
61	3	2	3	3	4	3	5	3	3	29
62	4	3	4	4	5	3	5	3	3	34
63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
64	4	3	3	2	3	2	5	4	4	30
65	5	4	4	4	3	4	5	4	3	36
66	4	4	2	4	4	3	5	5	5	36
67	5	5	4	4	4	5	4	3	4	38
68	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
69	5	4	4	5	3	5	4	5	5	40

70	4	5	5	4	4	3	5	3	4		37
71	5	4	4	3	4	4	5	4	3		36
72	5	5	5	4	3	4	4	3	4		37
73	5	5	4	4	4	5	5	5	3		40
74	5	4	4	3	2	3	3	3	4		31
75	4	5	5	4	3	5	4	4	5		39
76	5	5	4	3	4	4	5	3	4		37
77	5	4	4	4	2	5	3	3	5		35
78	5	5	3	3	4	5	5	3	3		36
79	3	4	4	4	2	4	3	3	4		31
80	2	4	5	5	4	5	5	5	4		39
81	3	3	3	3	4	5	5	1	2		29
82	2	4	3	4	3	5	4	4	5		34

D. RETENSI KARYAWAN

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JUMLAH
1	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	2	46
2	2	3	5	3	5	4	5	5	2	2	3	3	42
3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	46
4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	45
5	1	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	35
6	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	45
7	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	35
8	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	45
9	5	3	3	5	4	5	3	4	2	5	3	3	45
10	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	49
11	2	5	3	3	5	5	3	3	3	2	5	5	44
12	1	2	4	3	4	3	3	4	4	1	2	2	33
13	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	49
14	3	2	3	3	5	5	1	2	3	3	2	3	35
15	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	47
16	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	37
17	2	3	3	4	5	5	4	5	2	2	3	3	41
18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	54
20	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	41
21	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	38
22	2	2	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	33
23	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	46
24	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42

25	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	44
26	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	52
27	3	4	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	45
28	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	47
29	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
30	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	50
31	5	3	3	3	3	4	5	3	5	5	3	4	46
32	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	43
33	4	5	4	3	3	4	5	3	2	4	5	4	46
34	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	5	36
35	4	3	4	3	3	4	5	3	2	4	3	4	42
36	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	53
37	5	4	3	3	3	1	3	3	2	5	4	3	39
38	3	4	4	4	3	3	3	2	1	3	4	4	38
39	4	3	3	4	4	4	5	3	2	4	3	4	43
40	5	4	3	2	3	2	4	4	3	5	4	2	41
41	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	5	39
42	4	3	4	2	3	1	4	4	1	4	3	3	36
43	3	4	5	3	3	4	3	3	1	3	4	2	38
44	5	3	4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	47
45	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	49
46	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	47
47	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	2	46
48	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	50
49	2	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	2	35
50	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	48
51	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	43
52	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	1	43
53	5	4	3	3	5	3	3	2	5	5	4	1	43
54	2	3	4	4	5	4	4	3	5	2	3	3	42
55	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	47
56	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	2	50
57	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	43
58	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	47
59	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	38
60	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	47
61	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	46
62	5	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	44
63	5	4	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	47
64	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	50
65	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	48

66	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	55
67	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	53
68	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	46
69	4	4	2	4	5	5	5	4	3	4	4	2	46
70	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	50
71	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	43
72	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	48
73	3	4	3	5	5	5	4	3	5	3	4	3	47
74	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	51
75	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	49
76	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	45
77	3	3	4	3	2	4	5	5	3	3	3	4	42
78	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	45
79	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	5	3	45
80	3	3	3	5	3	5	5	4	4	3	3	4	45
81	4	3	4	4	2	5	4	3	3	4	3	4	43
82	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	41

Lampiran 6

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	40	48.8	48.8	48.8
Valid Perempuan	42	51.2	51.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	37	45.1	45.1	45.1
31-40 tahun	30	36.6	36.6	81.7
Valid 41-50 tahun	13	15.9	15.9	97.6
>50 tahun	2	2.4	2.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

LAMA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 TAHUN	27	32.9	32.9	32.9
Valid 2 TAHUN	28	34.1	34.1	67.1
3 TAHUN	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Lampiran 7
Jawaban Responden

(X1)

KO1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	3	3.7	3.7	6.1
Valid 3	18	22.0	22.0	28.0
4	44	53.7	53.7	81.7
5	15	18.3	18.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.2	1.2	1.2
3	21	25.6	25.6	26.8
Valid 4	35	42.7	42.7	69.5
5	25	30.5	30.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.3	7.3	7.3
3	27	32.9	32.9	40.2
Valid 4	31	37.8	37.8	78.0
5	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.7	3.7	3.7
2	11	13.4	13.4	17.1
3	25	30.5	30.5	47.6
4	30	36.6	36.6	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	10	12.2	12.2	13.4
3	27	32.9	32.9	46.3
4	25	30.5	30.5	76.8
5	19	23.2	23.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	7.3	7.3	7.3
3	27	32.9	32.9	40.2
4	22	26.8	26.8	67.1
5	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	9	11.0	11.0	12.2
3	34	41.5	41.5	53.7
4	24	29.3	29.3	82.9

5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	8	9.8	9.8	11.0
3	26	31.7	31.7	42.7
4	33	40.2	40.2	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.9	4.9	4.9
3	27	32.9	32.9	37.8
4	35	42.7	42.7	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

KO10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.5	8.5	8.5
3	25	30.5	30.5	39.0
4	43	52.4	52.4	91.5
5	7	8.5	8.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

(X2)

L1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	5	6.1	6.1	8.5
Valid 3	38	46.3	46.3	54.9
4	30	36.6	36.6	91.5
5	7	8.5	8.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

L2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	11.0	11.0	11.0
3	29	35.4	35.4	46.3
Valid 4	31	37.8	37.8	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

L3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	8	9.8	9.8	11.0
Valid 3	28	34.1	34.1	45.1
4	23	28.0	28.0	73.2
5	22	26.8	26.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

L4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	5	6.1	6.1	7.3
3	27	32.9	32.9	40.2
4	35	42.7	42.7	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

L5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.7	3.7	3.7
2	5	6.1	6.1	9.8
3	35	42.7	42.7	52.4
4	25	30.5	30.5	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

L6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8.5	8.5	8.5
3	30	36.6	36.6	45.1
4	28	34.1	34.1	79.3
5	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

L7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	6	7.3	7.3	8.5
3	30	36.6	36.6	45.1
4	29	35.4	35.4	80.5

5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

L8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	4.9	4.9	4.9
2	10	12.2	12.2	17.1
3	27	32.9	32.9	50.0
4	31	37.8	37.8	87.8
5	10	12.2	12.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

(X3)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.5	8.5	8.5
3	28	34.1	34.1	42.7
4	28	34.1	34.1	76.8
5	19	23.2	23.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.7	3.7	3.7
3	31	37.8	37.8	41.5
4	32	39.0	39.0	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	3	3.7	3.7	6.1
Valid 3	31	37.8	37.8	43.9
4	32	39.0	39.0	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	29	35.4	35.4	37.8
Valid 4	35	42.7	42.7	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.5	8.5	8.5
3	34	41.5	41.5	50.0
Valid 4	28	34.1	34.1	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.1	6.1	6.1
3	25	30.5	30.5	36.6
Valid 4	27	32.9	32.9	69.5
5	25	30.5	30.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.7	3.7	3.7
3	27	32.9	32.9	36.6
Valid 4	30	36.6	36.6	73.2
5	22	26.8	26.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	3	3.7	3.7	4.9
Valid 3	34	41.5	41.5	46.3
4	31	37.8	37.8	84.1
5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	21	25.6	25.6	28.0
Valid 4	32	39.0	39.0	67.1
5	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

(Y)**MP1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
Valid 2	6	7.3	7.3	9.8
3	29	35.4	35.4	45.1
4	32	39.0	39.0	84.1

5	13	15.9	15.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

MP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.3	7.3	7.3
3	34	41.5	41.5	48.8
Valid 4	32	39.0	39.0	87.8
5	10	12.2	12.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

MP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	26	31.7	31.7	34.1
Valid 4	45	54.9	54.9	89.0
5	9	11.0	11.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

MP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.9	4.9	4.9
3	22	26.8	26.8	31.7
Valid 4	35	42.7	42.7	74.4
5	21	25.6	25.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

MP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
Valid 2	4	4.9	4.9	6.1
3	19	23.2	23.2	29.3
4	26	31.7	31.7	61.0

	5	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

MP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2	2.4	2.4
	2	3	3.7	6.1
Valid	3	15	18.3	24.4
	4	37	45.1	69.5
	5	25	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0

MP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1.2	1.2
	3	25	30.5	31.7
Valid	4	34	41.5	73.2
	5	22	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0

MP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	7	8.5	8.5
	3	28	34.1	42.7
Valid	4	29	35.4	78.0
	5	18	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0

MP9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.9	4.9
	2	10	12.2	17.1

	3	27	32.9	32.9	50.0
	4	31	37.8	37.8	87.8
	5	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

MP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2	2.4	2.4	2.4
	2	6	7.3	7.3	9.8
Valid	3	29	35.4	35.4	45.1
	4	32	39.0	39.0	84.1
	5	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

MP11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	6	7.3	7.3	7.3
	3	34	41.5	41.5	48.8
Valid	4	32	39.0	39.0	87.8
	5	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

MP12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	3	3.7	3.7	3.7
	2	12	14.6	14.6	18.3
Valid	3	25	30.5	30.5	48.8
	4	31	37.8	37.8	86.6
	5	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

	Sig. (1-tailed)	.030	.004	.097	.253	.000		.078	.004	.097	.253	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko7	Pearson	.382 [*]	.174	.154	.115	.162	.266	1	.174	.154	.115	.468 ^{**}
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.019	.178	.208	.273	.196	.078		.178	.208	.273	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko8	Pearson	.027	1.000 ^{**}	.083	.083	.378 [*]	.472 ^{**}	.174	1	.083	.083	.621 ^{**}
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.443	.000	.331	.332	.020	.004	.178		.331	.332	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko9	Pearson	.306	.083	1.000 ^{**}	.374 [*]	.255	.244	.154	.083	1	.374 [*]	.636 ^{**}
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.050	.331	.000	.021	.087	.097	.208	.331		.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ko10	Pearson	.175	.083	.374 [*]	1.000 ^{**}	.067	-.126	.115	.083	.374 [*]	1	.523 ^{**}
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.177	.332	.021	.000	.362	.253	.273	.332	.021		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komi	Pearson	.507 ^{**}	.621 ^{**}	.636 ^{**}	.523 ^{**}	.631 ^{**}	.606 ^{**}	.468 ^{**}	.621 ^{**}	.636 ^{**}	.523 ^{**}	1
tmen	Correlation											
orga	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.005	.000	.000	.002	
nisas	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
i												

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Validitas Loyalitas (X2)

Correlations

		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	loyalitas
I1	Pearson Correlation	1	.231	.324 [*]	.191	.273	.231	.322 [*]	.191	.518 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.110	.040	.156	.072	.110	.041	.156	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I2	Pearson Correlation	.231	1	.573 ^{**}	.152	.231	1.000 ^{**}	.677 ^{**}	.152	.751 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.110		.000	.211	.110	.000	.000	.211	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I3	Pearson Correlation	.324 [*]	.573 ^{**}	1	.331 [*]	.139	.573 ^{**}	.796 ^{**}	.331 [*]	.759 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.040	.000		.037	.232	.000	.000	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I4	Pearson Correlation	.191	.152	.331 [*]	1	.383 [*]	.152	.290	1.000 ^{**}	.644 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.156	.211	.037		.018	.211	.060	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I5	Pearson Correlation	.273	.231	.139	.383 [*]	1	.231	.138	.383 [*]	.518 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.072	.110	.232	.018		.110	.234	.018	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I6	Pearson Correlation	.231	1.000 ^{**}	.573 ^{**}	.152	.231	1	.677 ^{**}	.152	.751 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.110	.000	.000	.211	.110		.000	.211	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I7	Pearson Correlation	.322 [*]	.677 ^{**}	.796 ^{**}	.290	.138	.677 ^{**}	1	.290	.782 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.041	.000	.000	.060	.234	.000		.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
I8	Pearson Correlation	.191	.152	.331 [*]	1.000 ^{**}	.383 [*]	.152	.290	1	.644 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.156	.211	.037	.000	.018	.211	.060		.000

	Sig. (1-tailed)	.029	.010	.402	.006	.000		.016	.000	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.523**	.606**	.392*	.524**	.589**	.391*	1	.466**	.416*	.828**
p7	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.016	.001	.000	.016		.005	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.356*	.214	.132	.558**	.527**	.576**	.466**	1	.264	.695**
p8	Sig. (1-tailed)	.027	.128	.243	.001	.001	.000	.005		.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.608**	.444**	.123	.295	.309*	.318*	.416*	.264	1	.607**
p9	Sig. (1-tailed)	.000	.007	.258	.057	.048	.043	.011	.080		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.713**	.650**	.397*	.653**	.738**	.687**	.828**	.695**	.607**	1
perilaku	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Validitas Retensi Karyawan (Y)

Correlations

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	m11	m12	Retensi_karyawan
m1	Pearson Correlation	1	.231	.324 ⁺	.526 ^{**}	-.056	.307 ⁺	.171	.093	.191	1.000 ^{**}	.231	.324 ⁺	.600 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.110	.040	.001	.384	.049	.183	.312	.156	.000	.110	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m2	Pearson Correlation	.231	1	.573 ^{**}	.317 ⁺	.338 ⁺	.175	.321 ⁺	.313 ⁺	.152	.231	1.000 ^{**}	.573 ^{**}	.704 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.110		.000	.044	.034	.178	.042	.046	.211	.110	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m3	Pearson Correlation	.324 ⁺	.573 ^{**}	1	.400 ⁺	.253	.167	.148	.267	.331 ⁺	.324 ⁺	.573 ^{**}	1.000 ^{**}	.666 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.040	.000		.014	.089	.189	.217	.077	.037	.040	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m4	Pearson Correlation	.526 ^{**}	.317 ⁺	.400 ⁺	1	.083	.083	.378 ⁺	.472 ^{**}	.174	.526 ^{**}	.317 ⁺	.400 ⁺	.653 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.001	.044	.014		.331	.332	.020	.004	.178	.001	.044	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m5	Pearson Correlation	-.056	.338 ⁺	.253	.083	1	.374 ⁺	.255	.244	.154	-.056	.338 ⁺	.253	.448 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.384	.034	.089	.331		.021	.087	.097	.208	.384	.034	.089	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m6	Pearson Correlation	.307 ⁺	.175	.167	.083	.374 ⁺	1	.067	-.126	.115	.307 ⁺	.175	.167	.400 ⁺
	Sig. (1-tailed)	.049	.178	.189	.332	.021		.362	.253	.273	.049	.178	.189	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m7	Pearson Correlation	.171	.321 ⁺	.148	.378 ⁺	.255	.067	1	.581 ^{**}	.162	.171	.321 ⁺	.148	.587 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.183	.042	.217	.020	.087	.362		.000	.196	.183	.042	.217	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m8	Pearson Correlation	.093	.313 ⁺	.267	.472 ^{**}	.244	-.126	.581 ^{**}	1	.266	.093	.313 ⁺	.267	.572 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.312	.046	.077	.004	.097	.253	.000		.078	.312	.046	.077	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m9	Pearson Correlation	.191	.152	.331*	.174	.154	.115	.162	.266	1	.191	.152	.331*	.474**
	Sig. (1-tailed)	.156	.211	.037	.178	.208	.273	.196	.078		.156	.211	.037	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m10	Pearson Correlation	1.000**	.231	.324*	.526**	-.056	.307*	.171	.093	.191	1	.231	.324*	.600**
	Sig. (1-tailed)	.000	.110	.040	.001	.384	.049	.183	.312	.156		.110	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m11	Pearson Correlation	.231	1.000**	.573**	.317*	.338*	.175	.321*	.313*	.152	.231	1	.573**	.704**
	Sig. (1-tailed)	.110	.000	.000	.044	.034	.178	.042	.046	.211	.110		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
m12	Pearson Correlation	.324*	.573**	1.000**	.400*	.253	.167	.148	.267	.331*	.324*	.573**	1	.666**
	Sig. (1-tailed)	.040	.000	.000	.014	.089	.189	.217	.077	.037	.040	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Reten	Pearson Correlation	.600**	.704**	.666**	.653**	.448**	.400*	.587**	.572**	.474**	.600**	.704**	.666**	1
si	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.014	.000	.000	.004	.000	.000	.000	
karya	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
wan	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

Scale: Loyalitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

Scale: Perilaku karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	9

Scale: Retensi Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	12

Lampiran 10 Uji Lineraitas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RETENSI KARYAWAN* KOMITMEN	(Combined)		838.455	18	46.581	2.581	.003
	Between	Linearity	615.880	1	615.880	34.124	.000
	Groups	Deviation	222.575	17	13.093	.725	.766
	from Linearity						
	Within	Groups	1137.057	63	18.049		
Total			1975.512	81			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RETENSI KARYAWAN * LOYALITAS	(Combine d)		1204.490	17	70.852	5.881	.000
	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	1051.553	1	1051.553	87.286	.000
			152.937	16	9.559	.793	.687
	Within Groups		771.022	64	12.047		
	Total		1975.512	81			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RETENSI KARYAWAN* PERILAKU	(Combined)		674.421	17	39.672	1.951	.029
	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	110.277	1	110.277	5.424	.023
			564.143	16	35.259	1.734	.062
	Within Groups		1301.092	64	20.330		
	Total		1975.512	81			

Lampiran 11 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.154	3.824		2.132	.036		
	KOMITMEN	.379	.088	.320	4.293	.000	.847	1.181
	LOYALITAS	.637	.082	.586	7.759	.000	.828	1.208
	PERILAKU	.117	.074	.111	1.586	.117	.971	1.030

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Lampiran 12 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.154	3.824		2.132	.036
1 KOMITMEN	.379	.088	.320	4.293	.000
LOYALITAS	.637	.082	.586	7.759	.000
PERILAKU	.117	.074	.111	1.586	.117

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Lampiran 13- 14 UJI t UJI F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PERILAKU, KOMITMEN, LOYALITAS ^b		Enter

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.618	3.052

a. Predictors: (Constant), PERILAKU, KOMITMEN, LOYALITAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1248.892	3	416.297	44.688	.000 ^b
	Residual	726.620	78	9.316		
	Total	1975.512	81			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PERILAKU, KOMITMEN, LOYALITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	19.938	4.087		4.878	.000	
	KOMITMEN	.660	.110		.558	6.020	.000

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21.660	2.412		8.982	.000	
	LOYALITAS	.794	.083		.730	9.542	.000

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	35.917	3.933		9.133	.000	
	PERILAKU	.250	.115		.236	2.175	.033

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Lampiran 15 F Hitung

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	241.882
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	19.396
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.786
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.060
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.637
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.854
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.671
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.275
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.165
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.114
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.077
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.049
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.026
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.008
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	1.993
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	1.969
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.951
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.938
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.927
110	3.927	3.079	2.687	2.454	2.297	2.182	2.094	2.024	1.918
120	3.920	3.072	2.680	2.447	2.290	2.175	2.087	2.016	1.910
130	3.914	3.066	2.674	2.441	2.284	2.169	2.081	2.010	1.904
140	3.909	3.061	2.669	2.436	2.279	2.164	2.076	2.005	1.899
150	3.904	3.056	2.665	2.432	2.274	2.160	2.071	2.001	1.894
160	3.900	3.053	2.661	2.428	2.271	2.156	2.067	1.997	1.890
180	3.894	3.046	2.655	2.422	2.264	2.149	2.061	1.990	1.884
200	3.888	3.041	2.650	2.417	2.259	2.144	2.056	1.985	1.878
220	3.884	3.037	2.646	2.413	2.255	2.140	2.051	1.981	1.874
240	3.880	3.033	2.642	2.409	2.252	2.136	2.048	1.977	1.870
260	3.877	3.031	2.639	2.406	2.249	2.134	2.045	1.974	1.867
280	3.875	3.028	2.637	2.404	2.246	2.131	2.042	1.972	1.865
300	3.873	3.026	2.635	2.402	2.244	2.129	2.040	1.969	1.862
400	3.865	3.018	2.627	2.394	2.237	2.121	2.032	1.962	1.854
500	3.860	3.014	2.623	2.390	2.232	2.117	2.028	1.957	1.850
600	3.857	3.011	2.620	2.387	2.229	2.114	2.025	1.954	1.846
700	3.855	3.009	2.618	2.385	2.227	2.112	2.023	1.952	1.844
800	3.853	3.007	2.616	2.383	2.225	2.110	2.021	1.950	1.843
900	3.852	3.006	2.615	2.382	2.224	2.109	2.020	1.949	1.841
1000	3.851	3.005	2.614	2.381	2.223	2.108	2.019	1.948	1.840
∞	3.841	2.996	2.605	2.372	2.214	2.099	2.010	1.938	1.831

Lampiran 16 T tabel

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Lampiran 17 R Tabel

Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan		
n	95%	99%	n	95%	99%	n	95%	99%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,157	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			