

PENGARUH PROGRAM PEMELIHARAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Feti Fatimah Maulyan¹, Dwi Sandini², Wulan Yuliana³

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, feti@ars.ac.id

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dwi@ars.ac.id

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, wulandhiwa@gmail.com

ABSTRAK

Program pemeliharaan karyawan yang efektif akan membantu perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Guna menunjang hal tersebut perusahaan harus memiliki program pemeliharaan karyawan yang dilakukan secara berkala. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kiaracondong Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sample yang digunakan sebanyak 30 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara prestasi kerja terhadap program pemeliharaan karyawan PT Pegadaian Cabang Kiaracondong Bandung.

Kata Kunci : Pemeliharaan Karyawan, Prestasi Kerja

ABSTRACT

An effective employee maintenance program will assist the company in improving the work performance of its employees. To support this, the company must have an employee maintenance program that is carried out regularly. This study aims to determine how much influence the employee maintenance program has on the work performance of employees of PT Pegadaian Kiaracondong Bandung Branch. The methods used in this research are descriptive and verification methods. The sampling technique used was purposive sampling with the number of samples used as many as 30 respondents. The results of this study indicate that there is a low relationship between work performance and the employee maintenance program of PT Pegadaian Kiaracondong Bandung Branch.

Keywords: Employee Maintenance, Work Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan memandang Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu unsur terpenting dalam menggerakkan roda bisnis di tengah dunia industri yang terus berkembang. Pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan strategi Perusahaan akan mampu meningkatkan daya saing dan akselerasi kinerja Perusahaan. SDM menjadi mitra strategis bagi Perusahaan untuk dapat meraih kesuksesan dalam setiap lini bisnis yang dijalankan, serta target bisnis yang telah dicanangkan oleh pemegang saham dan pemangku kepentingan.

Sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan dinamika dunia pekerjaan yang terus berubah.

Karyawan merupakan sumber daya yang memberikan kontribusi paling besar terhadap suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat menjalankan operasionalnya, sehingga karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam menjalankan, mengembangkan dan

memajukan perusahaan dengan produktivitas kerjanya (Jatmiko, 2020).

Menurunnya semangat kerja karyawan adalah masalah yang umum yang dapat terjadi pada setiap perusahaan, baik industri maupun organisasi. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka pemeliharaan karyawan dalam suatu perusahaan memang sangatlah penting. Pemeliharaan tenaga kerja tidak lepas dari campur tangan seorang pimpinan. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Heryanto, 2020).

Menurut Sofyandi (2008:181), keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan, sehingga perlu selalu diupayakan untuk menjaga dan memelihara karyawan agar merasa betah, bertahan, dan melaksanakan tugas dengan baik. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Jadi, pemeliharaan Karyawan atau Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Pemeliharaan karyawan merupakan komponen penting bagi perusahaan karena jika pemeliharaan buruk, maka akan meningkatkan perputaran karyawan yang secara negatif mempunyai dampak terhadap standar produksi kerja dan profitability (Dzurrotun, 2019).

Pemilihan metode pemeliharaan yang tepat bertujuan agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi suatu perusahaan, maka perusahaan diupayakan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Untuk mencapai prestasi kerja, karyawan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Prestasi kerja lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranan / sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi (Rofi, 2012).

Salah satu perusahaan Badan Umum Milik Negara (BUMN) PT. Pegadaian terus mengimbangi pemenuhan kebutuhan SDM baik yang sudah berpengalaman maupun fresh graduate agar selaras dengan perkembangan dan pertumbuhan bisnis. Sebagai aset utama, PT. Pegadaian berkomitmen untuk mengembangkan SDM secara berkesinambungan. Salah satu masalah dalam ketenagakerjaan yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih khusus yaitu prestasi kerja karyawan. Aspek ini menentukan sekali dalam usaha pencapaian suatu tingkat produktivitas yang cukup tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin guna untuk meningkatkan prestasi karyawan PT. Pegadaian. Karena peran karyawan tidak hanya untuk menjadi karyawan biasa saja, melainkan diperlukan peran karyawan yang berprestasi. Berikut data menurunnya disiplin karyawan PT. Pegadaian:

Tabel 1
Data Kedisiplinan Karyawan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kedisiplinan	Persentase		
		2020	2021	2022
1	Kehadiran	60%	56%	45%
2	Deadline Pekerjaan	30%	26%	34%
3	Melanggar Aturan	10%	18%	21%

Berdasarkan tabel 1 masalah disiplin masih rendah, ini dapat dilihat dari masih ada nya karyawan yang datang terlambat walaupun sudah ditetapkan sistem absen menggunakan aplikasi mobile. Dalam terkait sikap terdapat

60% pada tahun 2020, 56% untuk tahun 2021 dan 45% untuk tahun 2020 mengenai kurangnya kesadaran karyawan dalam datang tepat waktu. Terkait tingkah laku dimana terdapat 30% untuk tahun 2020, 26% untuk tahun 2021 dan 34% untuk tahun 2022 mengenai karyawan yang masih lalai dalam menjalankan tugas. Kemudian terkait peraturan terdapat 10% untuk tahun 2020, 18% untuk tahun 2021 dan 21% untuk tahun 2022 mengenai karyawan yang sering melanggar aturan.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh program pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Dewasa ini perhatian terhadap sumber daya manusia meningkat dalam sebuah manajemen perusahaan. Meningkatnya persaingan menjadi alasan terpenting dalam suatu peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan perusahaan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun perusahaan memiliki teknologi yang canggih. Mengatur karyawan merupakan hal yang kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen di dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung (Heryanto, 2021).

Pemeliharaan Karyawan

Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Pemeliharaan merupakan usaha untuk memelihara fisik dan psikologi seorang karyawan selama ia bekerja dalam organisasi. Terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana komunikasi yang ada didalam organisasi, baik antara manajemen dengan karyawan, maupun karyawan dengan karyawan serta keselamatan dan kesehatan karyawan didalam organisasi.

Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika

pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, loyalitas karyawan akan menurun. Absensinya dan *turnover* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Yang menjadi tujuan pemeliharaan adalah :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turn-over 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.

Pentingnya Pemeliharaan Karyawan

Kegiatan pemeliharaan terhadap SDM yang dilakukan perusahaan melakukan sasaran utama, yaitu tetap bertahannya SDM dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia secara rinci untuk :

1. Meningkatkan loyalitas SDM terhadap perusahaan.
2. Meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.
3. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Meningkatkan rasa aman, bangga dengan ketenangan jiwa SDM dalam melakukan pekerjaan.
5. Meningkatkan kinerja SDM
6. Menurunkan tingkat kemangkiran SDM.
7. Menurunkan tingkat turn over SDM
8. Menciptakan suasana hubungan kerja yang harmonis dan kebersamaan.

Menurut Drs. H. Melayu S. P. Hasibuan, metode-metode pemeliharaan terdiri dari :

1. Komunikasi
Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dan komunikator kepada komunikan. Komunikasi berfungsi

- untuk instructive, informative, influencing, dan evaluating
2. Insentif
Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerja karyawan.
 3. Kesejahteraan karyawan
Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material non material) yang diberikan berdasarkan dan kebijaksanaan yang tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerja karyawan meningkat.
 4. Kesadaran dan keselamatan kerja
Keselamatan dan kesehatan kerja (KKK) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. KKK ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.
 5. Hubungan industrial pancasila
Hubungan industrial pancasila adalah hubungan para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) ”prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam

memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan”.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kinerja dan kebijakan personalia saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Pelaksanaan penilaian kinerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, termotivasi, saling menghargai, dan merasa memiliki kesatuan di kantor.

Menurut Hasibuan (2011:87), Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, kebijaksanaan selanjutnya berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Penilaian prestasi kerja karyawan memiliki beberapa manfaat, diantaranya : (Ratnasari, 2019)

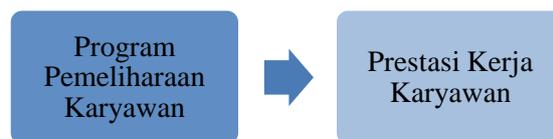
1. Untuk memperbaiki kinerja atau prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi atau upah
3. Penentuan posisi karyawan dalam perusahaan
4. Pengadaan Latihan serta pengembangan
5. Perencanaan serta pengembangan karir karyawan
6. Untuk mengetahui tepat atau tidaknya proses staffing
7. Informasi kurang akurat
8. Kesalahan dalam desain pekerjaan
9. Adilnya kesempatan kerja
10. Tantangan dari luar

Menurut Badriyah (2018:136) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
 2. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
 3. Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.
 4. Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
 5. Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.
 6. Sikap, yaitu perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.
5. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan terakhir.

Berdasarkan pemaparan diatas maka, kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut;

Kerangka Penelitian



Gambar 1.1
Kerangka Penelitian

Untuk mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, diperlukan kemampuan untuk mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat menjadi tujuan dan sumber informasi bagi karyawan dalam menentukan prioritas tindakan mereka. Pengukuran ini juga berfungsi sebagai standar dan sasaran kerja, sehingga karyawan dan atasan dapat menggunakannya untuk menilai kinerja individu.

Menurut Sunyoto (2019:201) secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

1. *Hallo effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
2. Kesalahan kecenderungan terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada karyawan.
3. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
4. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut memengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode yang hanya memberikan gambaran atau deskripsi tentang variabel dari sebuah fenomena yang teliti. Ardianto (2011:48) variabel yang diteliti bisa satu, dua, tiga atau lebih. metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik inferensial mengenai pengaruh pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja.

Teknik penarikan contoh atau sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Oleh sebab itu, responden terlebih dahulu diberikan pertanyaan screening yang digunakan untuk kebutuhan seleksi agar sesuai dengan kriteria penelitian sebelum mengisi kuesioner. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: karyawan PT Pegadaian. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dan partisipan penelitian ini adalah: (1) BPO (2) Kasir

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 2
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	18.4333	4.28054	30
X	16.7333	4.25833	30

Berdasarkan tabel diatas dari 30 responden, dapat dilihat bahwa prestasi kerja memiliki standar deviasi sebesar 4,28054 yang berarti kecenderungan data prestasi kerja ditiap tahunnya selama tahun penelitian mempunyai tingkat penyimpangan sebesar 4,28054. Sedangkan untuk pemeliharaan karyawan memiliki standar deviasi sebesar 4,25833 yang berarti kecenderungan data pemeliharaan karyawan ditiap tahunnya selama tahun penelitian mempunyai tingkat penyimpangan sebesar 4,25833.

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

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

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa semua pertanyaan yang mewakili indikator variable pada kuesioner lulus uji validitas.

Uji Reliabilitas

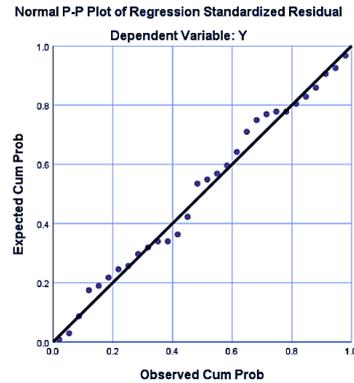
Tabel 4
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	0

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui angka cronbach's alpha sebesar 0,640, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk

mengukur variabel prestasi kerja dikatakan reliabel

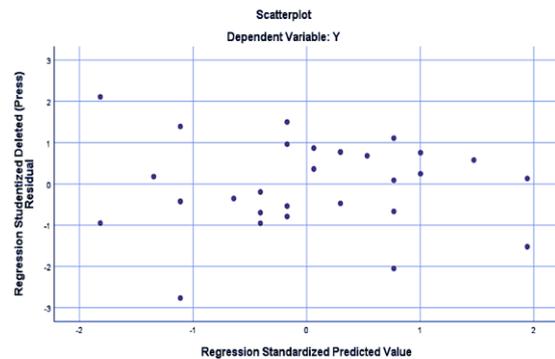
Uji Normalitas



Gambar 2
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dimana titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data ddikatakan berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian diatas jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Untuk mengkaji ada tidaknya hubungan antara pemeliharaan karyawan dengan prestasi kerja.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.656	1	72.656	4.435	.044 ^b
	Residual	458.711	28	16.383		
	Total	531.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa pemeliharaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Pegadaian memperlihatkan bahwa prestasi kerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh pemeliharaan karyawan. Jadi semakin baik program pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan maka akan berbanding lurus dengan prestasi kerja karyawannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa program pemeliharaan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan program pemeliharaan yang diterapkan perusahaan dalam kondisi yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawannya sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dengan baik. tentunya perusahaan harus tetap memastikan program pemeliharaan karyawan yang diterapkan pada perusahaan sudah sesuai standar sehingga prestasi kerja karyawan nya dapat tepat sasaran.

Dengan demikian Perusahaan sebaiknya melihat hasil penelitian ini sebagai acuan untuk meningkatkan program pemeliharaan karyawan, agar karyawan dapat merasa lebih puas dan produktif dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap program pemeliharaan karyawan untuk memastikan program tersebut masih relevan dan efektif.

REFERENSI

Ardianto, Elvinaro. (2011). Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung: Simbiosis rekayasa media.

Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset. Terjemahan Jilid 3

Dzurrotun, Dede. (2019). *Strategi Pemeliharaan Karyawan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Dharma, Surya. (2018). "*Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

H .Melayu S.P.Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, hal 180.

Henki Idris Issakh. (2015). *Pengantar Manajemen*, Edisi 2, Jakarta, hal 371

Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Heryanto Dicky, (2020) *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile Kab.Bandung*. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia

Heryanto Tanto. (2021). *Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam. Fakultas Ekonomi, Universitas Putera Indonesia. Vol.1, No.1, hlm. 89-101.

Jatmiko, Martinus. (2020). *Pengaruh pemeliharaan karyawan dan tingkat Pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitrapark Era PT. Mitrapark Era mandiri West Cikarang*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University

M. Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers), h. 5.

Rofi, Ahmad Nur. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3, No.1.

Sunyoto, Danang. (2019). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publicshing Service). Yogyakarta

Sri Langgeng Ratnasari. (2019). (Human Capital) Manajemen Sumber Daya Manusia. Qiara Media.

BIODATA PENULIS

Feti Fatimah Maulyan, merupakan dosen prodi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas ARS.

Dwi Sandini, merupakan dosen prodi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas ARS.

Wulan Yuliana, merupakan dosen prodi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas ARS.