

**PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING**  
(Studi pada Lyly Bakery Babat)

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Mushawwir Annur Rohmah Azzahro**

**202010160311533**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH EMPLOYEE RETENTION TERHADAP TURNOVER INTENTION  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada Lyly Bakery Babat)**


Oleh :


**Mushawwir Annur Rohmah Azzahro**  
202010160311533

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 05 Januari 2024

Pembimbing I,


Pembimbing II,


  
Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.

  
Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,

  
Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

  
Dr. Nurul Asfiah, M.M.

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi pada Lyly Bakery Babat)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mushawwir Annur Rohmah Azzahro  
NIM : 202010160311533  
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 05 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. Fien Zulfikarijah, M.M.  
Penguji II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.  
Penguji III : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.  
Penguji IV : Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.

1.   
2.   
3.   
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idris Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Mushawwir Annur Rohmah Azzahro

NIM : 202010160311533

Program Studi : Manajemen

Surel : zahrop346@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 23 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Mushawwir Annur Rohmah A.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul "**Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada Lyly Bakery Babat**". Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang.

Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok yang memiliki kepribadian yang luar biasa dan menjadi teladan bagi seluruh umat di dunia. Beliau adalah sosok yang membawa perubahan positif, mengubah zaman yang gelap menjadi zaman yang penuh cahaya seperti saat ini.

Dalam kesempatan yang berbahagia ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan inspirasi selama perjalanan kami. Kata-kata terima kasih ini sampaikan dengan tulus dan penuh rasa syukur kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Malang Dr. M. Fauzan, M.Pd.
2. Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang Dr. Idah Zuhroh, M.M.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang selalu membantu, membimbing dan mengarahkan saya dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Iqbal Ramadhani Fudiaputra, S.E., M.SM. selaku dosen pembimbing II yang selalu sabar dalam membantu, membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Secara khusus saya ucapkan terima kasih kepada ayah dan ibu, Susilo Bektu Waluyo, S.Pd., dan Yuswati, S.Pd., atas doa-doa yang tak pernah henti mengalir, dukungan yang tak tergantikan, dan semangat yang tiada henti

untuk mendorong saya melewati setiap tantangan dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada NIM 202010160311429 Fiqri Aditya Apriliansyah, terima kasih atas kesabaran, pengertian, dukungan tanpa pamrih yang diberikan sepanjang perjalanan ini yang selalu ada di samping saya, dan menjadi tempat berbagi cerita, harapan, maupun kekhawatiran.
8. Kepada adikku tercinta Madinatul Ilmi Nur Rohmah, terima kasih atas kehadiranmu yang selalu penuh kebaikan dan kehangatan. Terima kasih atas senyumanmu yang mampu mencerahkan hari-hariku. Terima kasih atas canda tawamu yang selalu menghibur dan mengusir kejenuhan.
9. Bapak Herman Sasmito selaku Manajer Lyly Bakery Babat dan karyawan Lyly bakery Babat yang telah membantu saya melengkapi data data terkait penelitian ini.
10. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada saya.
11. Teman-teman saya yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akhir.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan wawasan yang berharga.

Malang, 19 Desember 2023

Peneliti

**PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE *INTERVENING***

**(Studi pada Lyly Bakery Babat)**

**Mushawwir Annur Rohmah Azzahro**  
**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas**  
**Muhammadiyah Malang**  
[zahrop346@gmail.com](mailto:zahrop346@gmail.com)

**ABSTRAK**

Pergantian karyawan merupakan tantangan besar dalam dunia bisnis saat ini, yang menyebabkan kerugian finansial, berkurangnya pengetahuan dan pengalaman, serta gangguan operasional. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan sangat penting dalam mengurangi niat berpindah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh retensi karyawan terhadap turnover turnover, dengan kepuasan kerja sebagai mediatornya khususnya pada Lyly Bakery Babat sektor Bakery. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan retensi karyawan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang kemudian mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan. Wawasan ini dapat memandu manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi retensi karyawan yang efektif, dengan fokus pada faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja untuk mempertahankan karyawan berbakat. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang manajemen sumber daya manusia dan niat berpindah di sektor jasa.

**Kata Kunci:** *Employee Retention*, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE RETENTION ON TURNOVER  
INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING  
VARIABLE**

**(Study on Lyly Bakery Babat)**

**Mushawwir Annur Rohmah Azzahro**

**Department of Management, Faculty of Economics and Business, University  
of Muhammadiyah Malang**

[zahrop346@gmail.com](mailto:zahrop346@gmail.com)

**ABSTRACT**

Employee turnover is a significant challenge in today's business world, leading to financial losses, knowledge and experience depletion, and operational disruptions. Therefore, retaining employees is crucial in reducing turnover intention. This study aims to analyze the impact of employee retention on turnover intention, with job satisfaction acting as a mediator, specifically at Lyly Bakery Babat in the bakery sector. The findings suggest that efforts to enhance employee retention directly contribute to increased job satisfaction, subsequently reducing the intention to switch jobs. These insights can guide company management in developing effective employee retention strategies, focusing on factors that boost job satisfaction to retain talented employees. Moreover, this research contributes to the field of human resource management and turnover intention in the service sector.

**Keywords:** *Employee Retention, Turnover Intention, Job Satisfaction*

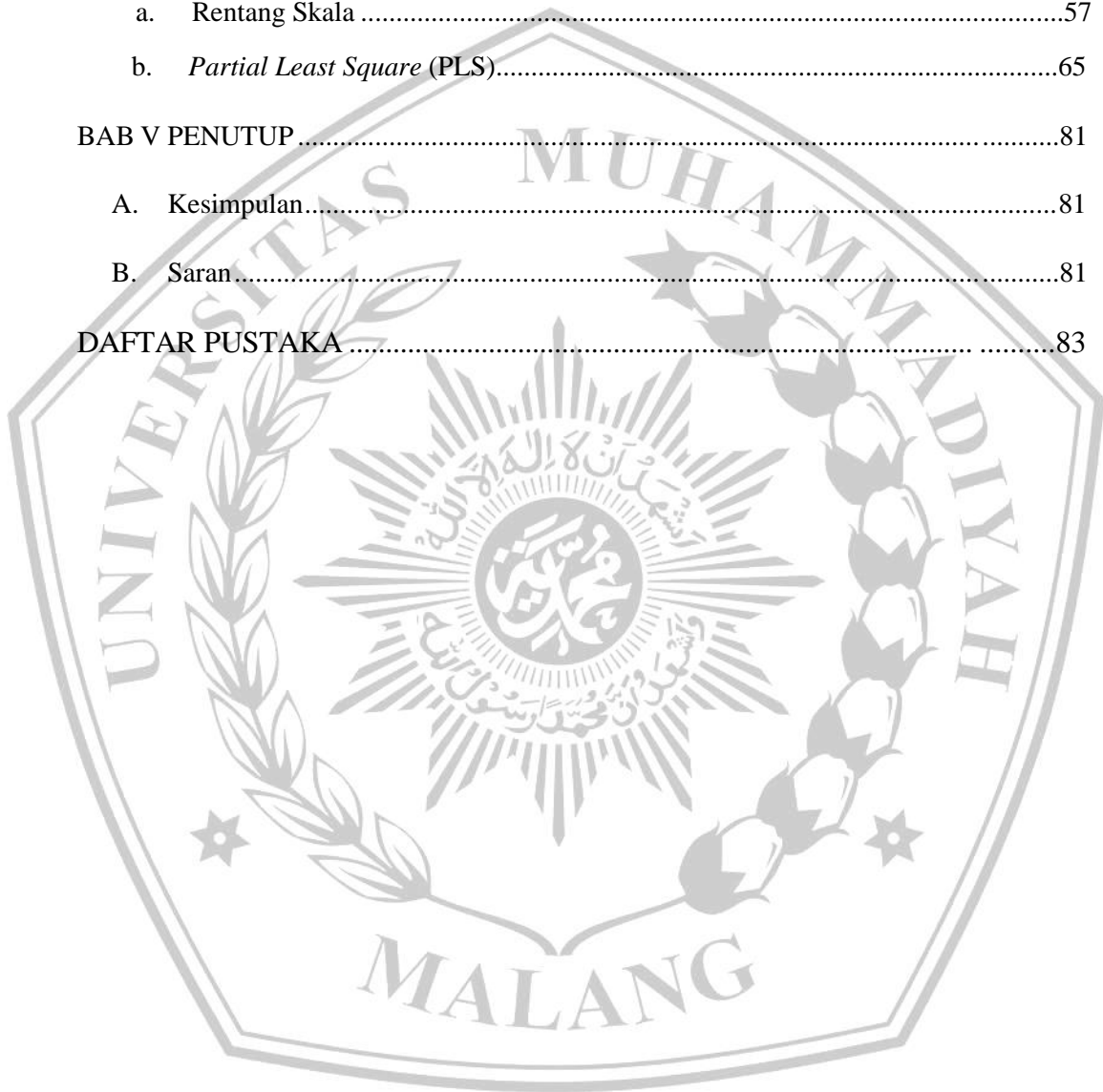


## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teori.....	10
a. <i>Employee Retention</i> (retensi karyawan).....	10
b. <i>Turnover Intention</i> (niat keluar kerja).....	14
c. <i>Job Satisfaction</i> (kepuasan kerja).....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Model Penelitian dan Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37

B. Jenis Data .....	38
a. Data Primer .....	38
C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
a. Populasi .....	39
b. Sampel Penelitian .....	40
E. Definisi Operasional Variabel .....	41
F. Teknik Pengumpulan Data .....	42
a. Kuesioner .....	42
b. Observasi .....	43
G. Alat Analisis .....	43
a. Rentang Skala .....	43
b. <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
a. Sejarah Singkat Lyly Bakery Babat .....	47
b. Visi Lyly Bakery Babat .....	48
c. Misi Lyly Bakery Babat .....	48
d. Tujuan Lyly Bakery Babat .....	48
e. Lokasi .....	48
f. Struktur Organisasi .....	49
B. Gambaran Karakteristik Responden .....	54
a. Jenis Kelamin Responden .....	54

b. Usia.....	55
c. Masa kerja.....	56
d. Posisi kerja.....	56
C. Alat Analisis Data .....	57
a. Rentang Skala .....	57
b. <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	65
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	83



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Labour Lyly Bakery Babat .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 3. 2 Rentang Skala .....	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	56
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja .....	56
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Employee Retention (X) .....	58
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Turnover Intention (Y) .....	60
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Z) .....	62
Tabel 4. 8 Convergent Validity .....	65
Tabel 4. 9 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Employee Retention .....	66
Tabel 4. 10 Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Turnover Intention .....	66
Tabel 4. 11 Nilai Loading Factor Konstruk Intervening Kepuasan Kerja .....	67
Tabel 4. 12 R-Square .....	70
Tabel 4. 13 Hipotesis Pengaruh Langsung .....	71
Tabel 4. 14 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian .....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Model.....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 : Tabulasi Data .....	94
Lampiran 3 : PLS SEM Algorithm.....	100
Lampiran 4 : Bootstrapping .....	101



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Bagus, I. G., & Satrya, H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia ( SDM ) m.* 8(6), 3700–3729.
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Economina*, 2(10), 3132–3142. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.938>
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial.” *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang Harnanto. BPFE.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hendriazwar. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal) the Effect of Islamic Leadership and Religiosity Towards Employee'S Job Performa.* 17(1), 20–36.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>

- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE Open*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/2158244018810067>
- Lestari, D., & Prahiawan, W. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Lisdayanti, L., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), 30–38. <https://doi.org/10.37403/maker.v1i1.5>
- Lukmanul. (2020). Implementasi Pendidikan Jasmani Dalam Pembelajaran Daring Di Sekolah Menengah Atas Negeri 16 Bandung. *Repository UPI, Hakim*, 3, 35–45. [http://repository.upi.edu/58184/6/S\\_JKR\\_1505964\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/58184/6/S_JKR_1505964_Chapter3.pdf)
- Mulyana, T., Yudiardi, D., & Wahidin, I. (2021). Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1), 001. <https://doi.org/10.52434/jwe.v20i1.1093>
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Novianto, I. (2023). *Unveiling Effective Employee Retention Strategies in Surabaya 's Shopping Center Industry: Insights from Employee Perspectives Mengungkap Strategi Retensi Karyawan yang Efektif di Industri Pusat Perbelanjaan Surabaya: Wawasan dari Perspektif Karyawan P. 18*, 6–13.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Purnama, R. (2019). *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Sa'diyah, H., Anugrahini, S., & Faidal, I. (n.d.). *Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur*.
- Sutikno, M. (2020). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 3 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 28 Oktober 2020 Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. DE*.



- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 180. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/86/95%0A>
- Wulandari, E. A., & Prahiawan, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Unit Kcu Kopi Jakarta Barat. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Wulansari, P., Meilita, B., & Ganesan, Y. (2020). The Effect of Employee Retention Company to Turnover Intention Employee—Case Study on Head Office Lampung Bank. 117(Gcbme 2018), 236–239. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.050>
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>
- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Bagus, I. G., & Satrya, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia ( SDM ) m. 8(6), 3700–3729.
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Economina*, 2(10), 3132–3142. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.938>
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial.” *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang Harnanto. BPF E.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan

- dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hendriazwar. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal) the Effect of Islamic Leadership and Religiosity Towards Employee'S Job Performa*. 17(1), 20–36.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE Open*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/2158244018810067>
- Lestari, D., & Prahiawan, W. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Lidayanti, L., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), 30–38. <https://doi.org/10.37403/maker.v1i1.5>
- Lukmanul. (2020). Implementasi Pendidikan Jasmani Dalam Pembelajaran Daring Di Sekolah Menengah Atas Negeri 16 Bandung. *Repository UPI, Hakim*, 3, 35–45. [http://repository.upi.edu/58184/6/S\\_JKR\\_1505964\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/58184/6/S_JKR_1505964_Chapter3.pdf)
- Mulyana, T., Yudiardi, D., & Wahidin, I. (2021). Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1), 001. <https://doi.org/10.52434/jwe.v20i1.1093>
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Novianto, I. (2023). *Unveiling Effective Employee Retention Strategies in Surabaya 's Shopping Center Industry: Insights from Employee Perspectives Mengungkap Strategi Retensi Karyawan yang Efektif di Industri Pusat Perbelanjaan Surabaya : Wawasan dari Perspektif Karyawan P. 18*, 6–13.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Purnama, R. (2019). *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan*

*Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang.*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.

Sa'diyah, H., Anugrahini, S., & Faidal, I. (n.d.). *Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur.*

Sutikno, M. (2020). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 3 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 28 Oktober 2020 Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. DE.*

Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 180. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/86/95%0A>

Wulansari, P., Meilita, B., & Ganesan, Y. (2020). *The Effect of Employee Retention Company to Turnover Intention Employee—Case Study on Head Office Lampung Bank*. 117(Gcbme 2018), 236–239. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.050>

Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>



# PENGARUH EMPLOYEE RETENTION TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVERNING (Studi pada Lyly Bakery Babat)

## ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Canada College

Student Paper

2%

2

Fikri Haikal Ramadhani Mubarak, Muhammad Sholahuddin. "Pengaruh Green Marketing Terhadap Minat Pembelian Ms Glow For Men di Surakarta Dengan Ewom Sebagai Variabel Mediasi", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023

Publication

2%

