

**HUBUNGAN AMALAN SUMBER MANUSIA DENGAN  
PENGEKALAN PEKERJA DI ORGANISASI**

**NACHITHAH ARSHAD**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
2013**



**Kolej Perniagaan**  
(College Of Business)  
Universiti Utara Malaysia

**PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK**  
(Certification Of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certified that)

**NACHITHAH ARSHAD (803058)**

Calon untuk ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of) **MASTER OF SCIENCE MANAGEMENT**

Telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(has presented his/her project paper of the following title)

**PENGARUH AMALAN SUMBER MANUSIA DALAM  
PENGEKALAN PEKERJA DALAM ORGANISASI**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **DR. CHANDRAKANTAN SUBRAMANIAM**  
(Name of Supervisor)

Tandatangan : \_\_\_\_\_  
(Signature)

Tarikh : \_\_\_\_\_

**HUBUNGAN AMALAN SUMBER MANUSIA DENGAN  
PENGEKALAN PEKERJA DI ORGANISASI**

Kertas projek ini dikemukakan kepada Kolej Perniagaan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk ijazah Sarjana Sains Pengurusan

**OLEH:**

**NACHITHAH ARSHAD  
803058**

**©Nachithah Arshad, 2013. Semua hakcipta terpelihara**

## **KEBENARAN MENGGUNA**

Dalam menyediakan kertas projek ini sebagai sebahagian daripada keperluan untuk Ijazah Sarjana dari Universiti Utara Malaysia (UUM), saya bersetuju supaya Perpustakaan Universiti ini bebas membuat sebarang pemeriksaan ke atasnya. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk menyalin kertas projek ini dalam apa cara sekalipun, secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya untuk tujuan ilmiah hendaklah diperolehi daripada penyelia saya atau sekiranya ia tiada hendaklah mendapat kebenaran daripada Penolong Naib Canselor Kolej Perniagaan di mana saya menjalankan kajian kertas projek ini. Adalah difahamkan juga bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan ke atas kertas projek ini atau sebahagiannya bagi tujuan kewangan adalah tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah juga difahamkan, pengiktirafan yang sewajarnya akan diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia (UUM) dalam sebarang kegunaan ilmiah yang boleh dibuat daripada sebarang bahan dalam kertas projek saya. Permintaan untuk membuat penyalinan atau membuat lain-lain kegunaan daripada bahan dalam kertas projek ini keseluruhan atau sebahagiannya hendaklah dialamatkan kepada :

**Penolong Naib Canselor**

**Kolej Perniagaan**

**Universiti Utara Malaysia (UUM)**

**06010 Sintok**

**Kedah Darul Aman**

## **PENAFIAN**

Penulis adalah bertanggungjawab di atas ketepatan semua pendapat, sebarang komen-komen, fakta, laporan, data, perangkaan, ilustrasi dan gambar-gambar di dalam kertas projek ini. Penulis bertanggungjawab penuh dalam memastikan bahan yang dikemukakan ini adalah tertakluk kepada hakcipta yang terpelihara. Universiti Utara Malaysia (UUM) tidak akan bertanggungjawab ke atas sebarang komen mengenai ketepatan, laporan dan lain-lain fakta, teknikal, maklumat dan hakcipta atau pemilikan. Penulis mengisytiharkan bahawa kertas projek ini adalah asal dan kepunyaannya kecuali bahan kesusasteraan, petikan, penjelasan dan ringkasan di mana telah dikenal pasti dan disahkan. Penulis dengan ini memberi hakcipta ini kepada Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia (UUM) bagi tujuan penerbitan jika didapati sesuai.

Tarikh:\_\_\_\_\_

Tandatangan Pelajar:\_\_\_\_\_

## PENGHARGAAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama sekali saya ingin memanjatkan kesyukuran ke hadrat Ilahi di atas segala limpah kurnia, nikmat, kesihatan dan segala kekuatan yang diberikan kepada saya di mana akhirnya saya berjaya menyiapkan latihan ilmiah ini dengan jayanya pada jangka masa yang telah ditetapkan walaupun menghadapi pelbagai masalah pada peringkat awalnya. Rakaman penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr Chandrakantan a/l Subramaniam selaku penyelia latihan ilmiah saya ini di atas segala komen, bimbingan dan sokongan yang kuat dalam menyiapkan penyediaan latihan ilmiah ini.

Kepada bonda saya Hajah Chah binti Lebai Talib dan ayahanda saya Haji Arshad bin Haji Dahman, kekanda saya Haji Mohd Hasni Haji Arshad, Haji Ishak Haji Arshad, Che Siti Norma binti Haji Arshad, dan kesemua anak-anak saudara saya, saya amat terhutang budi kepada anda semua. Terima kasih di atas segala sokongan, galakan, kesabaran, dan pengorbanan anda semua dalam masa saya mengikuti pengajian ini. Penghargaan terima kasih ini juga ditujukan khas kepada anak saudara saya, Nurahayu Iswati Ishak yang telah banyak memberi nasihat, bimbingan, tunjuk ajar serta sokongan sepanjang pengajian saya dan dalam menyiapkan latihan ilmiah ini. Semoga Allah memberi ganjaran di atas segala pengorbanan dan keikhlasan kalian serta memberkati kehidupan kalian dunia dan akhirat.

Akhir sekali ribuan terima kasih dan ucapan setinggi-tinggi penghargaan buat semua rakan-rakan dan juga kepada mereka yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam membantu dan memberikan segala pendapat dalam menyiapkan latihan ilmiah ini. Ucapan kepada semua, kalian tetap dalam ingatan dan semoga Allah memberkati kehidupan kalian semua.

## ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk mengenalpasti bagaimana hubungan amalan sumber manusia dengan pengekalan pekerja dikalangan staf di Universiti Utara Malaysia (UUM). Pengekalan pekerja ialah isu penting yang memerlukan tumpuan setiap organisasi kerana ia adalah elemen penting yang telah dikenalpasti sebagai faktor utama dalam menentukan kejayaan dan keberkesanan sesuatu organisasi. Pengekalan pekerja ialah kehendak yang kuat untuk kekal dalam sesuatu organisasi. Berdasarkan penyelidikan, empat elemen telah dikenal pasti dalam menyumbang kepada pengekalan pekerja dikalangan staf (pentadbiran) UUM iaitu keadaan, suasana atau corak kerja, pemilihan serta kenaikan pangkat pekerja, pengiktirafan, hadiah serta pampasan dan penilaian prestasi kakitangan. Daripada kajian dapat menunjukkan sejauhmana kesemua elemen ini menolong dalam menyumbangkan kepada tahap pengekalan pekerja dikalangan staf pentadbiran UUM dan hubungkait di antara mereka satu sama lain. Kajian telah dijalankan melalui pengedaran borang soal selidik kepada 250 orang staf pentadbiran di Universiti Utara Malaysia di mana daripada tersebut sebanyak 189 orang telah memberi respon. Keputusan telah dianalisa dengan menggunakan kaedah SPSS 19.0 iaitu versi terkini bagi mendapat hasil kajian yang lebih bertepatan. Kajian mendapati terdapat hubungan signifikan di antara keempat-empat pemboleh ubah. Kajian mendapati keempat-empat faktor tersebut iaitu persekitaran kerja dan corak pekerjaan, pemilihan dan kenaikan pangkat, pengiktirafan ke atas sumbangan pekerja serta pampasan dan penilaian prestasi kakitangan adalah mempunyai hubungan dengan pengekalan pekerja kakitangan pentadbiran di Universiti Utara Malaysia.

## KANDUNGAN MUKA SURAT

KEBENARAN MENGGUNA.....	i
PENAFIAN .....	ii
PENGHARGAAN.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KANDUNGAN MUKA SURAT.....	v
DAFTAR JADUAL .....	vi
SENARAI RAJAH.....	ix

## BAB 1: PENGENALAN

1.1 Latarbelakang kajian.....	1
1.2 Pernyataan Masalah.....	9
1.3 Persoalan-Persoalan Kajian.....	11
1.4. Objektif Penyelidikan.....	11
1.5 Signifikan Kajian .....	12
1.6 Definisi Konsep.....	13
1.7 Susunan Bab Dalam Tesis.....	14

## BAB 2: ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan.....	15
2.2 Kajian-kajian Lepas Mengenai Pengekalan Pekerja.....	16
2.2.1 Suasana Dan Corak Kerja.....	16
2.2.2 Pemilihan Dan Kenaikan Pangkat.....	19
2.2.3 Pengiktirafan Ke Atas Sumbangan Pekerja Dan Pampasan.....	20
2.2.4 Penilaian Prestasi Kakitangan.....	21



2.2.5 Kesamaan dan Perbezaan Kajian.....	22
2.2.5.1 Kesamaan.....	22
2.2.5.2 Perbezaan.....	23
2.3 Kerangka Penyelidikan.....	23
2.4 Rumusan.....	24

### **BAB 3 :METHODOLOGI**

3.1 Pengenalan.....	26
3.2 Rekabentuk Kajian.....	26
3.2.1 Pembolehubah Kajian.....	27
3.2.2 Unit Analisis.....	28
3.2.3 Populasi Kajian .....	28
3.2.4 Persampelan Kajian.....	28
3.3 Pengukuran.....	29
3.3.1 Definisi operasi.....	31
3.3.2 Kebolehpercayaan dan Kesahan Konstruk .....	37
3.3.3 Prosedur Pengutipan Data .....	37
3.4 Teknik Penganalisaan Data.....	38
3.4.1 Ujian Kebolehpercayaan.....	38
3.4.2 Kajian Rintis (Pilot Test).....	39
3.4.3 Korlasi Pearsun.....	40
3.4.4 Regresi Berganda.....	40
3.4.5 Rumusan .....	41

## **BAB 4 : ANALISA KAJIAN**

4.1	Pengenalan.....	42
4.2	Gambaran Keseluruhan Penganalisaan Data.....	42
4.2.1	Maklumbalas.....	42
4.2.2	Profail Responden.....	42
4.3	Kebolehpercayaan Ujian.....	45
4.4	Analisa Diskriptif Pembolehubah Kajian.....	46
4.5	Hasil Analisis Korlasi Pearsun & Analisis Regresi Berganda.....	47
4.5.1	Analisa Korlasi Pearsun.....	47
4.5.2	Analisa Regrasi Berganda.....	48
4.5.3	Ringkasan Hipotesis.....	51
4.6	Rumusan .....	51

## **BAB 5 : PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

5.1	Pengenalan.....	52
5.2	Perbincangan.....	52
5.2.1	Hubungan Antara Suasana Kerja dan Corak Kerja dengan Pengekalan Kerja.....	53
5.2.2	Hubungan Antara Pemilihan dan Kenaikan Pangkat dengan Pengekalan Kerja.....	54
5.2.3	Hubungan Antara Pengiktirafan Ke Atas Pekerja, Ganjaran dan Pampasan dengan Pengekalan Kerja.....	54
5.2.4	Hubungan Antara Penilaian Prestasi Kakitangan dengan Pengekalan Kerja.....	55
5.3	Implikasi kajian .....	55
5.3.1	Implikasi Pengurusan .....	55
5.3.2	Implikasi Teori.....	56

5.4 Limitasi Kajian.....	57
5.5 Cadangan Untuk Kajian Di Masa Akan Datang.....	57
5.6 Kesimpulan.....	57
RUJUKAN .....	60
LAMPIRAN 1.....	67

## DAFTAR JADUAL

	Muka Surat
Jadual 3.1 Pengagihan Pembolehubah.....	29
Jadual 3.2 Definisi Operasi Untuk Pembolehubah Bersandar.....	31
Jadual 3.3 Nilai Cronbach Alpha Untuk Ujian Pilot.....	39
Jadual 3.3.1 Kadar Pekali Korelasi.....	40
Jadual 4.1 Profail Responden.....	44
Jadual 4.2 Nilai Cronbach Alpha .....	45
Jadual 4.3 Nilai min dan sisihan piawai.....	46
Jadual 4.4 Analisis Korelasi Pearson .....	48
Jadual 4.5 Analisis Regresi Berganda .....	50
Jadual 4.6 Pengujian Hipotesis.....	51

## DAFTAR RAJAH

Rajah 1	Rangkakerja penyelidikan.....	26
---------	-------------------------------	----

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Latarbelakang kajian**

Modal insan adalah tulang belakang dalam menentukan hala tuju, pertumbuhan dan kecemerlangan sesuatu organisasi (Abdullah, 2002). Adalah menjadi tugas seorang pengurus untuk memastikan supaya setiap modal insan yang terdapat di dalam organisasinya dapat digunakan sepenuhnya bagi tujuan pencapaian matlamat organisasi. Namun begitu, sering kedapatan pihak pengurusan organisasi mengabaikan penumpuan kepada pengurusan modal insan. Ini seterusnya akan membawa kepada ketidakpuasan hati dikalangan para pekerja dan seterusnya mengakibatkan kepada rendahnya komitmen dikalangan pekerja. Pekerja yang rendah komitmennya adalah rendah kesetiiaannya kepada organisasi dan mereka inilah yang berpotensi untuk keluar meninggalkan sesuatu organisasi bagi mencari peluang yang lebih menarik yang ditawarkan kepada mereka. Seterusnya, komitmen yang rendah akan membawa kepada prestasi kerja yang rendah (Osman et.al 1988). Kajian oleh Syed-Ikhsan dan Rowland (2004) menyatakan komitmen yang rendah dikalangan ahli organisasinya akan membawa kepada organisasi yang tidak produktif. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen afektif adalah satu semangat kekitaan dan identiti yang meningkatkan penglibatan mereka dalam matlamat organisasi dan keinginan mereka untuk terus kekal bersama organisasi. Maka, ia telah dianggap sebagai satu penentu penting dalam dedikasi dan kesetiaan.

Pengekalan kerja adalah merujuk kepada keinginan individu yang kuat untuk menjadi ahli sesebuah organisasi walaupun wujud peluang untuk bertukar pekerjaan (Agarwal& Ramaswami, 1993). Pengekalan pekerja bermakna keupayaan untuk memiliki, menyimpan dan mempertahankan pekerja-pekerja yang mahu dipertahankan itu selamanya daripada jatuh kepada pesaing-pesaing (Johnson, 2000).

Hari ini pengekalan pekerja menjadi cabaran antarabangsa. Pihak pengurusan dan pihak-pihak berkuasa atasan menghadapi masalah dalam menguruskan pengekalan pekerja, terutama di kalangan pekerja yang berkemahiran tinggi. Pertambahan kadar perpindahan

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

Jolliffe, L. & Farnsworth, R. (2003). Seasonality in tourism employment: human resource challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(6), 312 - 316

Kurtulus Karamustafa &, Sevki Ulama. (2010). Measuring the seasonality in tourism with the comparison of different methods. *EuroMed Journal of Business*, 5 (2), 191 -214

Davidson, M.C.G., McPhail, R., Barry, S. (2011). Hospitality HRM: past, present and the future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23 (4), 498 -516

Maxwell, G.A. & MacLean, S. (2008). Talent management in hospitality and tourism in Scotland: Operational implications and strategic actions. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 20 (7), 820 – 830

Jayachandra Bairi, Manohar, B. Murali & Goutam Kumar Kundu. (2011). Knowledge retention in the IT service industry. *Journal Of Systems and Information Technology*, 13 (1), 43 – 65

Moncarz, E., Zhao, Jinlin & Christine Kay. (2009). An exploratory study of US lodging properties organizational practices on employee turnover and retention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21 (4) 437 -458.

Cranage, D. (2004). Plan to do right: and plan for recovery. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 16 (4), 210 – 219.

Graham, M. & Lennon, J.J. (2012). The dilemma of operating a strategic approach to human resource management in the Scottish Visitor Attraction Sector, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14 (9), 213 – 220.



Wasilewski,S.M. (2010). Model-based management in start-ups: A retrospective on the role of models in building new financial business. *Kybernetes*, 39 (9), 1659 -1677.

P.Magnini,V.P. & Ford, J.B. (2004). Service failure recovery in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16 (5), 279 – 286.

Lockyer,C. & Scholarios, D. (2004). Selecting hotel staff: why best practice does not always work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16 (2), 125 – 135.

Vos, A.D. & Meganck, A. (2009). What HR manages do versus what employees value:Exploring both parties views on retention management from a psychological contract perspective. *Personnel Review*, 38 (1), 45 – 60.

Khulida Kirana Yahya, Johanim Johari, Zurina Adnan, Mohd Faizal Mohd Isa & Zulkiflee Daud. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJMS 15 (Bumper Issue)*, 199-223.

Nur Atiqah Abdulah, Norsiah Aminudin, Ahmad Khairy Ahmad Domil & Khairul Akmaliah Adham. (2010). Faktor pengekalan pekerja dalam firma IT di Malaysia. *Jurnal Teknologi Maklumat dan Multimedia*, 9. 15-30.

Kiyoshi, T. (2006). Continue of Tradition effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees. *Career Development Internional*, 193-203

Diamond, A. (2000, November).Employees Retention Retrieved from Daimond associates:<http://www.diamondassociates.net/articles/content/Retention.html>

Dessler, G.(2000). *Human Resource Management (8<sup>th</sup> Edition)*. River, NJ:Prentice Hall

Debra F, C. (2002). Expanding Paradigms in Providing Internal Service. *Managing Service Quality*, 87-99.

Crispin, C.R. (2009). Improving retention strategies for IT professionals working in the public sector. *Information & Management* 46 (2009), 233-240

Coff, R. W. (1997). Human Assts and Management Dilemmas: Coping with Hazards on the Road to Resource-Based Theory. *The Academy og management Review*, 374-402.

Brown, M., Hyatt, D., & Benson, J. (2010). Consequences of the performance appraisal experience. *Personal Review*, Vol. 39 No. 3, 375-396

Branham, L. (2005). 7 Hidden Reasons Employees Leave : *How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's Too Late*. New York: AMACOM

Bowen, R.B. (2000). *Recognizing & Rewarding Employees*.OH USA: McGraw-Hill Professional Book Group.

Armstrong-Stassen, ., & Nancy, U. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.

Allen, D., & Griffeth, R. (1999). Job performance and turnover: a review and integrative. *Human Resource Management Review*, VOL. 9, 525-48

Agarwal, NN.C. (1998). Reward Systems: Emerging Trends and Issues. *Canadian Psychology*, 39(1), 60-70.

Johnson, J. T., Griffeth, R. W., & Griffin, M. (2000). Factors Discriminating functional and dysfunctional salesforce turnover. *Journal of Business Industrial marketing*.

John P, W., & Western, S. (2000). Performance appraisal:and obstacle to Training and Development. *Career Development International*, 93-99.

Janet, S. (2002). Management retention in the NHS. *Journal of management in Medicine*, 292-302

Ian M, T., & Jonathan, W. (2007). The importance of management style in labour retention. *International Journal of Sociology and*, 5-18.

Huang, I. C., Hao, C. L., & Chuang, C.H. (2006). Constructing factors related to worker retention. *International Journal Manpower*, 491-508.

Hedberg, L., & Helenius, M. (007). What Leaders Can Do To Keep Their Key Employees- Retention management.

Harris, J., & Brannick, J. (1999). *Finding and Keeping Great Employees*. Saranac Lake, NY, USA: AMACOM.

Hair, J., Money, A., Page, M., & Samouel, P. (2007). *Research Methods for Business*. West Sussex: John Wiley & Sons

Freyermuth, B. (2007). Best Practices in Recruiting and Retaining Talented staff. MCgladery, RSM.

Fields,M. (2001). Indispensable Employees : *How To Hire Them, How To Keep Them*. Franklin Lakes, NJ, USA:Career Press, Incorporated

Earle, H.A (2003). Bilding a workplace of choice: Using the work environment to attract and retai top talent. *Journal of facilities Management*, VOL 2 NO. 3, 244-257

P.K. (1996). *Employee morale during downsizing*.. The institute for employment studies Report 291 university of brighton

Moncarz, E., Zhao, J., & Kay, C. (2009). An exploratory study of US lodging properties' organizational practice on employee turnover and retention. *International Journey of Contemporary Hospitality Management*, 437-458.

Milman, A. a. (2004). Predicting job retention of hourly employees in the lodging. *Journal of Hospitality and Tourism Management* Vo. 11 No. 1, 23-41

Michael, S.O., & Crispen, C. (2009). Employee retention and turnover:Using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*, 410-415

McKeown, L. (2002). *Retaining Top Employees*. Blacklick, OH, USA: McGraw Hill Companies

Mathis, R.a. (2003). Human Resource Management, 10<sup>th</sup> ed., Thompson- Southwestern, Clifton Park, NY.

Lockwood, D., & A.A. (1999). Recruiting and retaining scarce information technology talent : a focus group study. *Industrial Management & Data Systems*, 251-256

Lloyd J., T. I., Becki, M., & William, P. (2006). Goldratt's thinking process applied to employee retention. *Business Process Management*, 646-670.

Lee, T.M. (1996). Employee Turnover. *Academy of Management Journal* Vol. 39 No. 1, February, 5-35.

Krejcie,R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research. *Educational and Psychological measurement*, 607-610.

Kleiman, L. S. (2010). *Employee Compensation*. Retrieved December 28, 2010, from Reference for Business: Encyclopedia of Small Business:<http://www.referenceforbusiness.com/management/Em-Exp/Employee-Compensation.html>.

Smith, G. P. (2001). *Here Today, Here Tomorrow: Transforming Your Workforce from High Turnover to High Retention*. Chicago, IL: Dearborn Trade, A Kaplan Professional Company

Smith, A.D., & Rupp, W. . (2002). Communication and Loyalty among Knowledge Workers : a resource of firm theory view. *Knowledge Management, Vol 6. Number 3*, 250-261.

Silbert, L. (2005). *The effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support. Management Sciences*. Retrieved from Management Sciences: [uwspace.uwaterloo.ca/bitstream/10012/872/1/1silber2005.pdf](http://uwspace.uwaterloo.ca/bitstream/10012/872/1/1silber2005.pdf)

Sigler, K.J. (1999, Nov). Challenges of Employee Retention. *Management Research news*.

Shoaib, MM., Ayesha, N., Syed Raza, T., & Sajid, B. (2009). Determination Of Employee Retention In Telesco Sector Of Pakistan. *Proceedings 2<sup>nd</sup> CBRC*. Lahore.

Sekaran, U., Delahaye, B.L., & Cavana, R.Y. (200). *Applied Business Research: Qualitative and Quantitative methods*. John Wiley & Sons Australia, LTD.

Sekaran, u. (2003) *Research Methods For Business : A skill building approach*. New York: John Wiley & Sons

Rodriguez, R., & Hudson-Martin, G. (2008), June 23). Learning's Impact On Talent Flow

Ramlall, S. (2003). Managing Employee Retention as a Strategy for Increasing Organizational Competitiveness. *Applied H.R.M. Research, VOL 8, NO 2*, 63-72

Pickett, L. (2003). Transforming the annual fiasco *Industrial and commercial Training*, 237-40, (Vol 35)

Pfeffer, J. (1998). The Seven Practices of successful organisations. *California Management Review*, 96-125.

Zimmerman, R.D., & Danold, T.C. (2009). The impact of job performance on *Personnel Review*, 142-158.

Waldman, M. (1984). Job assignments, signaling, and efficiency. *Rand Journal of Economics Vol. 15*, 255-67

Vos, A.D., & Meganck, A. (2009). What R managers do versus what employees value. Exploring both partis views on retention management from psychological contract perspective. *Personnel Review*, 45-60

Trevor, C., Gerhart, B., & Boudreau, J. (1997). Voluntary turnover and job performance:curvilinearity and the moderating influences of salary growth and promotions. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, 44-61

Stum, D. (2001). Maslow Revisited: Building The employee commitment pyramid. *Strategy and leadership*, 4-9

Starosta, M. (1998). Enggaging employees: *Retention Strategies for Todays Growing Business*. Simon Fraser University

Sekaran, U., (2003). *Research Methods For Business : A skill Building Approach*. John Wiley & Sons, Inc.