

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di PT. Karya Safari Di Denpasar

Ni Putu Diah Rika Gayatri⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya⁽²⁾

Putu Sri Hartati⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : diahgayatri14@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the influence of organizational culture, training and compensation on employee retention at PT. Safari Works. The population of this study is the number of employees at PT Karya Safari, namely 32 people with a total sample of 32 respondents who are determined by the saturation sample determination method. The data in this study were obtained through the results of distributing questionnaires which were later analyzed using multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the study it can be seen that: Organizational culture has a positive and significant effect on employee retention. Job training has a positive and significant effect on employee retention. Compensation has a positive and significant effect on employee retention. Organizational Culture, Job Training and Compensation have a positive and significant effect on employee retention. Looking at the research results, PT. Karya Safari must prepare SOPs related to communication procedures in the work environment so that polite, directed, and clear communication will be formed between employees.

Keywords: *Organizational Culture, Job Training, Compensation, Retention*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Karya Safari. Populasi dari penelitian ini yaitu jumlah pegawai pada PT Karya Safari yaitu 32 orang dengan jumlah sampelnya sebanyak 32 responden yang ditentungan dengan metode penentuan sampel jenuh. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil penyebaran kuisioner yang nantinya di analisis dengan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Melihat hasil penelitian, PT. Karya Safari harus menyiapkan SOP yang berkaitan dengan tata cara berkomunikasi di lingkungan kerja agar nantinya terbentuk komunikasi yang sopan, terarah, dan jelas diantara para karyawan.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Retensi*

Pendahuluan

PT. Karya Safari merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di Bali tepatnya di Denpasar. Perusahaan ini berkecimpung dalam aktivitas bisnis Produk Kecantikan dan kosmetik. Perusahaan ini berdiri sudah lumayan lama dan merupakan distributor yang ada di Denpasar. PT. Karya Safari beralamat pada Jalan Buluh Indah Raya, No. 74, Denpasar,

Bali, Indonesia. PT. Karya Safari salah satu perusahaan yang sangat lengkap menyediakan produk yang dipasarkannya. Pelayanan yang diberikan PT. Karya Safari kepada reselernya juga sangat loyal, sehingga perusahaan ini banyak memiliki reseller yang ada di Bali. Salah satu bukti dari keloyalitan PT. Karya Safari terhadap reseller nya yaitu dengan memberikan bonus berupa produk atau potongan harga jika membeli produk dengan jumlah yang banyak.

Tabel 1 Tingkat Turnover PT. Karya Safari 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Sisa
Januari	37	0	0	37
Februari	37	0	2	39
Maret	39	1	0	38
April	38	0	0	38
Mei	38	0	0	38
Juni	38	2	0	36
Juli	36	0	0	36
Agustus	36	1	0	35
September	34	1	0	34
Oktober	33	0	0	34
November	33	2	0	32
Desember	32	0	0	32
Total		7	2	32

Sumber : PT. Karya Safari, 2022

Retensi karyawan sangat terkait dengan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan, dimana sifat hubungannya berbanding terbalik. Hal tersebut dimaksudkan bahwa jika tingkat retensi karyawan tinggi, maka berarti tingkat perputaran karyawan dalam suatu perusahaan rendah dan jika tingkat retensi karyawan rendah, maka berarti tingkat perputaran dalam suatu perusahaan tinggi (Swambawa Putra 2016). Untuk mempertahankan karyawan diperlukan budaya organisasi yang baik dan peluang atau pengembangan karir untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan juga kenyamanan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan tabel 1.1, pada tahun 2022 PT Karya Safari jarang melakukan perputaran karyawan. Akan tetapi, lebih banyak jumlah karyawan keluar dari pada jumlah karyawan masuk. Pada bulan Maret, Agustus dan September terdapat 1 karyawan yang keluar. Dan pada bulan Juni dan November terdapat 2 karyawan keluar. Sehingga pada bulan Desember karyawan PT. Karya Safari hanya 32 orang, dimana jumlah karyawan yang berhenti bekerja pada tahun 2022 sebanyak 7 orang karyawan. Maka tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan masuk membuat PT. Karya Safari menjadi kekurangan karyawan.

Hal tersebut dipengaruhi oleh 3 variabel yang diantaranya budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi sehingga menyebabkan persentase retensi karyawan menurun setiap bulannya yang ditandai dengan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan yang bekerja pada PT. Karya

Safari mereka menyatakan bahwa rata-rata karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan akan menikah atau karena faktor umur, dan pekerjaan yang didapat tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Lebih banyak karyawan yang tetap bertahan di dalam perusahaan karena budaya organisasi yang baik dan didukung dengan adanya aturan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan diketahui bahwa pada PT. Karya Safari masih belum sesuai penerimaan kompensasi yang diterima dikarenakan penilaian kinerja karyawan yang masih menilai secara keseluruhan karyawan atau tim, namun tidak menilai secara individu karyawan dengan hasil kerjanya yang produktif, hal ini dapat menjadi faktor utama dalam peningkatan dan penerimaan kompensasi pegawai, maka dari itu dapat menyebabkan kepuasan kerja seorang karyawan menjadi menurun. Penilaian per tim atau divisi menyebabkan karyawan yang produktifnya tinggi akan menghasilkan kerja yang tinggi, namun jika ada karyawan yang kurang produktif dalam tim tersebut tidak akan terlihat oleh pimpinan dikarenakan penilaian kinerja hanya berdasarkan hasil dari tim atau divisi kerja itu.

Selain itu pada PT. Karya Safari ditemukan saat melakukan observasi bahwa ada banyak karyawan yang melakukan hal yang sama setiap harinya, sehingga dengan program pelatihan ini dapat membantu karyawan untuk menggali potensi yang ada didalam dirinya. Ada banyak kasus dimana karyawan dipindahkan divisinya setelah melalui tahap ini. PT. Karya Safari dapat melihat hasil peforma yang ada, sehingga memindahkannya ke posisi yang lebih tinggi. Tentunya setelah dilatih, karyawan tersebut memiliki potensi lebih untuk menjalankan tugas di posisi tersebut. Namun tingkat intensitas pelatihan pada PT. Karya Safari yang belum maksimal, dimana diketahui bahwa pelatihan hanya diadakan 2 kali dalam setahun, selain itu seminar bagi para karyawan juga hanya dilakukan 2 tahun sekali. Berdasarkan fenomena yang ditemui peneliti maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Karya Safari”.

Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, sistem makna bersama. Budaya organisasi adalah bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan suka atau tidak suka (Robbins & Coulter, 2012). Setiap orang dalam organisasi harus berbagi kesadaran ini. Namun, tidak semuanya bisa pada tingkat yang sama. Oleh karena itu, mungkin ada budaya yang dominan serta subkultur dalam organisasi yang terpisah (Luthans, Luthans & Luthans, 2015) .

H1 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

Karyawan yang mendapatkan program pelatihan dapat meningkatkan penguasaan keterampilan dan teknik kerja yang spesifik dan detail untuk meningkatkan rasa percaya diri dan nilai tambah (Handoko, 2015). Keterkaitan antara pelatihan dan retensi karyawan tercermin dari perilaku kembali karyawan yang telah lama tinggal di perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi yang dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi seringkali memiliki prestasi kerja yang baik dan semangat yang progresif, sehingga karyawan merasa nyaman dan memilih untuk terus bekerja di perusahaan (George, 2015).

H2 : Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Swambawa Putra (2016) menjelaskan bahwa ketika gaji tinggi maka tingkat retensi karyawan akan meningkat. Masqsood et al. (2015) menemukan bahwa kompensasi meningkatkan retensi karyawan. Pawasha et al. (2016) menemukan bahwa kompensasi berupa gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk tinggal .

H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

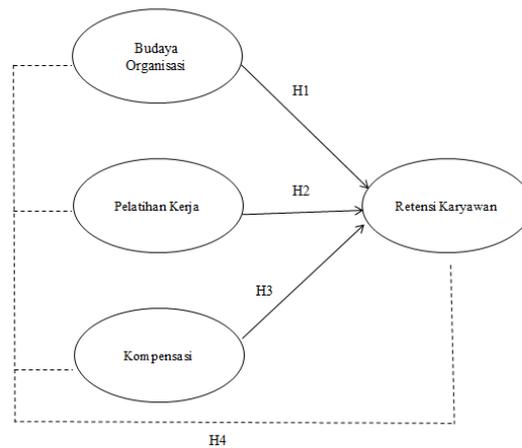
Budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut bersama oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi/perusahaan dengan organisasi/perusahaan lain (Robbins, 2008). Pelatihan dan pengembangan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan mereka (Dessler, 2006). Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut (Dessler, 2006).

H4 : Diduga Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Karya Safari pada Jalan Buluh Indah Raya, No. 74, Denpasar, Bali, Indonesia. Populasi dari penelitian ini yaitu jumlah pegawai pada PT Karya Safari yaitu 32 orang. Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu seluruh pegawai PT. Karya Safari yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi yang dipakai dibawah 100 orang, maka sampel ini merupakan sampling jenuh. Pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara kepada para responden serta memberikan kuesioner yang berisi pernyataan dan dapat dijawab sesuai

dengan perasaan asli responden. data yang telah dikumpulakna akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian *search engine* diketahui bahwa *search engine test* menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 berarti *search engine* valid dan nilai Cronbach’s alpha lebih besar dari 0,60 berarti *search engine* reliable .

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, data penelitian diketahui telah lolos uji normalitas yaitu nilai Asymp. sig. (bilateral) lebih besar dari 0,05. Data penelitian ini juga dinyatakan lolos uji multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Data penelitian juga lolos uji variansi karena sig-nya besar. lebih besar dari 0,05 .

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.711	2.187			.325	.748
Budaya Organisasi	.487	.446	.287		2.093	.004
Pelatihan Kerja	.910	.438	.524		2.180	.047
Kompensasi	.706	.131	.688		5.409	.000

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 0,711 + 0,487X_1 + 0,910X_2 + 0,706X_3 + e$

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap retensi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan thitung = 2,093 lebih besar dari ttabel = 1,701 dan nilai sig 0,004. Artinya jika terjadi peningkatan variabel budaya organisasi (X1) maka akan meningkatkan tingkat retensi karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka tingkat retensi karyawan di PT akan semakin tinggi. Safari bekerja. Budaya organisasi adalah persepsi

bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, sistem makna bersama. Budaya organisasi adalah bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan suka atau tidak suka (Robbins & Coulter, 2012). Setiap orang dalam organisasi harus berbagi kesadaran ini. Namun, tidak semuanya bisa pada tingkat yang sama. Oleh karena itu, mungkin ada budaya yang dominan serta subkultur dalam organisasi yang terpisah (Luthans, Luthans & Luthans, 2015). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Agus Aditya Putra dan I Wayan Mudiarta Utama pada tahun 2018 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pelet. .

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan berdampak positif terhadap retensi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = 2,180 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,701 dan nilai sig sebesar 0,047. Artinya jika terjadi peningkatan variabel pelatihan vokasional (X2) maka akan meningkatkan tingkat retensi pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang baik akan meningkatkan tingkat retensi karyawan di PT. Safari bekerja. Karyawan yang mendapatkan program pelatihan dapat meningkatkan penguasaan keterampilan dan teknik kerja yang spesifik dan detail untuk meningkatkan rasa percaya diri dan nilai tambah (Handoko, 2015). Keterkaitan antara pelatihan dan retensi karyawan tercermin dari perilaku kembali karyawan yang telah lama tinggal di perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi yang dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi seringkali memiliki prestasi kerja yang baik, memiliki keinginan untuk maju, sehingga karyawan merasa nyaman dan memilih untuk terus bekerja di perusahaan tersebut (George, 2015). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Agus Aditya Putra dan I Wayan Mudiarta Utama pada tahun 2018 yang menunjukkan bahwa pelatihan profesional berdampak positif terhadap retensi karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial gaji terhadap retensi karyawan. Hal ini direpresentasikan dengan nilai thitung = 5,409 terhadap nilai ttabel = 1,701 dan nilai sig sebesar 0,000. Artinya jika terjadi kenaikan variabel kompensasi (X3) maka akan meningkatkan tingkat retensi karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika sistem kompensasi karyawan baik maka akan meningkatkan tingkat retensi karyawan di PT. Safari bekerja. Swambawa Putra (2016) menjelaskan bahwa ketika gaji tinggi maka tingkat retensi karyawan akan meningkat. Masqsood et al. (2015) menemukan bahwa kompensasi meningkatkan retensi karyawan. Pawasha et al. (2016) menemukan bahwa gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk tinggal .

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.858 ^a	.736	.708	2.46784	

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,736. hal ini berarti 73,6% variasi variabel Retensi Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,6\% = 26,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.473	3	158.491	26.024	.000 ^b
	Residual	170.527	28	6.090		
	Total	646.000	31			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,95 dan nilai F_{hitung} sebesar 26.024, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Agus Aditya Putra dan I Wayan Mudiarta Utama pada tahun 2018 menyatakan bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Melihat hasil penelitian, PT. Karya Safari harus menyiapkan SOP yang berkaitan dengan tata cara berkomunikasi di lingkungan kerja agar nantinya terbentuk komunikasi yang sopan, terarah, dan jelas diantara para karyawan. Melihat hasil penelitian, PT. Karya Safari harus membuat jadwal pelatihan secara rutin dan berkala agar nantinya seluruh karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja melalui pelatihan yang diberikan perusahaan. Melihat hasil penelitian, PT. Karya Safari kedepannya harus memberikan jaminan keselamatan kerja kepada karyawan agar nantinya karyawan merasa aman bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal dalam perusahaan. Melihat hasil

penelitian, PT. Karya Safari kedepannya harus memberikan kebebasan kepada karyawan dalam bekerja berikan karyawan ruang untuk berkreaitifitas sehingga nantinya mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Selain itu, PT. Karya Safari juga harus mengarahkan karyawan untuk selalu bisa membangun hubungan yang baik antar sesama karyawan sehingga bisa saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Anis. (2013). Employee Retention Relationship to Training and Development: A Compensation Perspective. *African Journal of Business Management* 5(7), pp:2679-2685
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Ariana, I Wayan Tresna dan Riana, I Gede. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (1), pp:121-136
- Armstrong, M. &. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource*. Londong: Kogan Page Publishers.
- Astuti, Diah Puji. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit di Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. 7 (1). hal. 199-217.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- Deconzo, David A dan Stephen P Robbins, *Fundamental of Human Resources Management*, USA, John Wiley and Son Inc, (2010).
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>
- Dewi, Kadek Osiana Elsa, and I Gede Riana. “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel. “*E-Jurnal Manajemen* 8.2 (2019): 876-902.
- Edwin. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. Pp:1-31
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21–29.
- Fatima. (2011). Does Employee Retention Affect Organizational Competence. *Industrial Engineering Letters*. 1(1), pp: 24-39
- Hafanti, Oktina. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. *Jurnal Manajemen*. 4(1), pp: 117-135
- Khristian, S., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Cv Sumber Anugrah). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1055–1061. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.581>

- Kwenin, Daisy Ofosuhene. (2013). *Relationship Between Work Environment, Carrer Development Opportunities and Employee Retention in Vodafone Ghana Limited*. Global Journal of Human Resoirces Management. 1(4): 1 – 9.
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsubhakti Rahayu Denpasar. E-Jurnal Manajemen, 11(1), 150–169.
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen), 10(3), 157–166. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>
- Mita, Mehta, Aarti Kubertti, Ravneeta Dhankhar. (2014). *Review Paper – Study on Employee Retention and Commitment*. International Journal of Advance Research in ComputerScience and Management Studies. 2 (2). pp 154-164.
- Nawangasasi, E., & Lestari, A. P. (2022). The Influence of Motivation, Work Environment, Compensation, and Organizational Culture on the Work Commitment of Employees of the Institute of Science and Health Technology (ITS) PKU Muhammadiyah Surakarta. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 7(1), 82–94. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Octarini, F., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2021). Produktivitas Karyawan Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Outsource di Divisi Kartu Kredit PT Bank BRI). Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan, 8(1), 17–32.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>
- Ramadhani. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Dukungan Supervisor, Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) divisi redaksi Jakarta. 1(5), pp: 698-714
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge.(2013). *Organization Behavior* Edisi 15. New Jersey:Pearson Education.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet, 2019
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Swambawa Putra, Ida Bagus Gede. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan: Studi Kasus PadaGreen Villas Hotel Tuban Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. 5 (2). hal. 810-837
- Tambak, S. R., Elvina, & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 6 N, 10484–10501.