

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING BENGKULU

Rudi Irmansyah⁽¹⁾, Ratnawili⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Ratnawili@umb.ac.id

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of Compensation, job satisfaction, organizational commitment, and employee retention. The data collection technique uses a questionnaire and the data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this research prove that compensation, job satisfaction, organizational commitment, have an effect on employee retention.

Keywords: Compensation, job satisfaction, organizational commitment, retention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Marihot, 2015).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula retensi yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya retensi yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan retensi (Wibowo, 2010)

Retensi karyawan atau *employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru (Ahrlich, 2015).

Terdapat kepuasan kerja sebagai faktor penyebab retensi karyawan. Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental (termasuk di dalamnya: penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang) yang stabil yang

memberikan identitas kepada karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan karyawan sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan.

Aspek lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi yaitu apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012). Instansi memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan. Instansi dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan tersebut serta pengabdianya terhadap instansi agar dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dari penghargaan yang diberikan dapat mendorong karyawan loyal terhadap instansi dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan instansi.

Selain itu, komitmen organisasi juga mempengaruhi retensi karyawan. Komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Handoko dan Rahmawati, 2010). Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan yang didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan (Muchlas, 2018).

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu pada tanggal 2 Juni 2023 wawancara kepada Bapak Supriyadi selaku Manajer bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum lama bekerja tetapi sudah melakukan resign atau keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya retensi karyawan dari perusahaan. Wawancara kepada salah satu karyawan bernama Bapak Wahyu pada tanggal 3 Juli 2023 dilihat dari kompensasi memang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan juga belum memiliki kepuasan kerja karena tidak semua karyawan mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir, promosi seharusnya diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja. Sehingga karyawan terkadang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan. Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan skill dan kemampuan mereka, membuka kesempatan pada mereka untuk belajar dan menerima tanggung jawab sehingga memandang tugasnya sebagai pekerjaan yang menarik. Maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan. Komitmen pada organisasi dimana kesetiaan karyawan dapat diuji. Terdapat karyawan yang tidak bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi Terhadap Retensi karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu”

METODE

Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian, maka perlu diketahui jumlah populasi sebagai berikut: Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu berjumlah 55 orang. Dari jumlah populasi tersebut dijadikan semuanya sebagai sampel penelitian yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dengan regresi linear berganda, uji hipotesis uji t dan uji F.

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.299	.773		1.681	.099		
	x1	.726	.061	.745	7.837	.006	.338	2.962
	x2	.711	.069	.620	7.569	.002	.784	1.275
	x3	.952	.061	.946	17.636	.000	.345	2.896

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 22 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 9,299 + 0,726 X_1 + 0,711X_2 + 0,952X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 7,577 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) serta komitmen organisasi (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai retensi karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 7,577.
- Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1). Bernilai positif yaitu 0,726 artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai retensi karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,726 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) serta komitmen organisasi (X_3) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X_2) 0,711. Bernilai positif yaitu 0,711 artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai retensi karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel (X_1) serta komitmen organisasi (X_3) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X_3) 0,952. Bernilai positif yaitu 0,952 artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai retensi karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,952 satuan dengan asumsi variabel (X_1) serta (X_2) nilainya konstan.

Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.946	.577
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1				
b. Dependent Variable: y				

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,949. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 94,9 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 3
Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.836	3	105.945	18.513	.000 ^b
	Residual	16.964	51	.333		
	Total	334.800	54			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 4
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.299	.773		1.681	.099		
	x1	.726	.061	.745	7.837	.006	.338	2.962
	x2	.711	.069	.620	7.569	.002	.784	1.275
	x3	.952	.061	.946	17.636	.000	.345	2.896
a. Dependent Variable: y								

Jika nilai Signifikan 0.05 maka H_0 ditolak. Jika nilai signifikan >0.05 maka H_0 diterima. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($7,837 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.006 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($7,569 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.002 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($17,636 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.000 < 0,05)$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi karyawan

Terdapat pengaruh kompensasi (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($7,837 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.006 < 0,05)$. Menurut Bangun (2012:317) kompensasi adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. Kompensasi dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi setatus dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa kompensasi tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh intraksi antar manusia serta lingkungan organisasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah Pandi Afandi, (2018).

Hubungan antara kepuasan kerja dengan retensi karyawan di studi terdahulu menyatakan terdapat hubungan yang positif diantaranya literatur tentang retensi karyawan dengan jelas menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas dan senang dengan pekerjaan mereka serta lebih dikhususkan untuk melakukan pekerjaan yang baik dan berharap dapat meningkatkan kepuasan pelanggan perusahaan mereka (Denton, 2010). Karyawan yang puas memiliki niat yang lebih tinggi untuk bertahan dengan perusahaan sehingga menghasilkan penurunan tingkat *turn over* (Mobley, 2009). Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh parah ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.

Didukung oleh penelitian Gita Fitrianti (2020) terdapat pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan Karyawan PT. Len Industri (Persero). Pada penelitian yang dilakukan Putra dan Rahyuda (2016) menyatakan bahwa variabel kompensasi dapat meningkatkan retensi karyawan, kompensasi tinggi maka retensi karyawan akan meningkat dan menurunkan *turn over*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi karyawan

Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($7,569 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.002 < 0,05)$. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang dicari orang dalam bekerja dan merupakan elemen kunci dari retensi karyawan, dan hal ini terjadi apabila karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis. Kepuasan kerja karyawan menentukan apakah karyawan akan keluar atau tetap bertahan di dalam perusahaan (Lisdiyanti, 2015). Memberi kesempatan untuk berprestasi; mengetahui dan mengakui kontribusi pekerja; menciptakan pekerjaan yang bermanfaat dan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan; memberikan

tanggung jawab sebanyak mungkin kepada setiap anggota tim; memberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi melalui internal promosi; menawarkan kesempatan pelatihan dan pengembangan adalah elemen kepuasan yang meningkatkan retensi karyawan (Irabor & Okolie, 2019).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan menentukan mereka untuk keluar atau tetap bertahan di dalam perusahaan. Retensi karyawan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Robbins (2016) hubungan retensi karyawan dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut : para manajer harus mempunyai ketertarikan terhadap sikap karyawan karena sikap memberikan peringatan atas potensi masalah dan karena sikap mempengaruhi perilaku. Karyawan yang puas akan memiliki tingkat pengunduran diri dan keabsenan yang rendah. Apabila para manajer ingin menekan turun tingkat keabsenan dan meningkatkan retensi karyawan, terutama karyawan yang produktif maka para manajer akan melakukan segala hal yang akan menciptakan sikap-sikap pekerjaan yang positif sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Beberapa kajian empiris terdahulu menunjukkan dampak positif signifikan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan (Lisdiyanti, 2015; Rachmawati, 2018; Rajathi dan Pavithra, 2018; Irabor dan Okolie, 2019; Wirayudha & Adayani, 2020; Biason, 2020; Adil et al., 2020; Winoto Tj et al., 2021).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi karyawan

Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($17,636 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.000 < 0,05)$. Putra dan Mudiarta (2018) komitmen organisasional menjadi faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Menurut Lamba dan Choudary (2013) komitmen organisasional merupakan sikap loyal yang membuat karyawan untuk tetap bekerjadalam suatu organisasi. Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetapberada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilaidan tujuan perusahaan (Syarafuddin, 2008). Hasil penelitian yang dilakukanolehPermata dan Edy (2016) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Faktor penentu retensi karyawan baik para pemberi kerja maupun karyawan telah mengetahui bahwa beberapa bidang umum mempengaruhi retensi karyawan. Apabila komponen organisasional tertentu diberikan, faktor-faktor yang lain mempengaruhi retensi karyawan. Beberapa komponen oragnisasional mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan mereka. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang rendah (Mathis&Jackson, 2011).

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan dan tanggungjawab signifikan bagi semua supervisor dan manajer (Hasibuan, 2012).

KESIMPULAN

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh terhadap retensi karyawan(Y).

3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Enseval Putera Megatrading. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap retensi karyawan(Y).
4. Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ahlich, J. L., Bloodworth, M. E., Chesters, G., and Nash, R. G. (2010). Pesticides in Soil and Water. Wisconsin USA: Soil Science Society of America, Inc. *Publisher Madison*. 8(2), pp: 192-197.
- Albet Alfahmi. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- 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.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Denton, R. E. (2010). *Political Communication Ethics An Oxymoron Praeger Series of Political Communication*, Westport, CT, London Praeger.
- Fitz-enz, J. (2009). Getting and keeping good employees. *In personnel*. 67(8), pp: 25 -29
- Handoko, Hani T dan Rahmawati. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Henry, Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara
- Jennifer A, Carsen. (2005). *HR How To Employee Retention*. Chicago : J.D. CCH Incorporated
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kumar R. et al. (2012). An Effectiveness of Human Resource Management Practices on Employee Retention in Institute of Higher learning: - A Regression Analysis. *International Journal of Business Research and management*. Vol 3 (2), 60-79.
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsu Bhakti Rahayu Denpasar. *Sumber*, 1, 0-01.
- Marihot Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-3*. Jakarta: Gramedia Widiasarana
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W.H, R.W. Graffeth, H.H. Hand, & B.M. Meglino. 2009. Review and. Conceptual Analysis of The Employee Turnover. *Journal of Applied*.
- Muchlas, Makmuri. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Oladapo, Victor. (2014). *The Impact Of Talent Management On Retention*. *Journal of Bu*

Business Studies Quarterly. 5(3), pp: 20-36.

- Permata, Parenda Rizky dan Edy Raharja. (2016). Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisaional terhadap Retensi Karyawan pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya. E-Jurnal Universitas Diponegoro: Semarang
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilawati. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Sumarni, Murti. 2011. Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan. Kinerja Karyawan, Akmenika UPY. Vo. 8.
- Tambak, S. R., Elvina, E., & 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*, 6(2), 10484-10501.
- Tourani, A., & Rast, S. (2012). Effect Of Employees ' Communication And. Participation On Employees ' Job Satisfaction : An Empirical Study On.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yeyen, Puspita Sari. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Kencana Sentosa Tiga. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.