

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA CV TIGA SAUDARA KALASAN

Aminah Setyani<sup>1</sup>, Rina Dwiarti<sup>2</sup>  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
e-mail: [aminahsetyani2001@gmail.com](mailto:aminahsetyani2001@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara simultan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap retensi karyawan CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang berjumlah 69 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang berjumlah 69 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis diperoleh bahwa: 1) Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Retensi Karyawan.

**Abstract** – This research was conducted to simultaneously examine the influence of organizational culture, work motivation, work environment on employee retention at CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta. This research uses quantitative methods with a type of causal research. The population in this study was all 69 employees of CV Tiga Saudara Kalasan. Meanwhile, the sample in this study was the entire population or all employees of CV Tiga Saudara Kalasan, totaling 69 people. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that: 1) Organizational culture has no influence on employee retention, 2) Work motivation has a positive and significant influence on employee retention, 3) The work environment has a negative and insignificant influence on employee retention, 4) Then simultaneously the results are obtained that The variables of organizational culture, work motivation and work environment influence employee retention at CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta.

**Keywords:** Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment, Employee Retention.

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, bisnis berkembang dengan cepat disertai dengan persaingan yang ketat. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memberikan pemberdayaan atau pengembangan kepada karyawannya untuk memenuhi kebutuhan untuk kesuksesan berbisnis. Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam kesuksesan suatu perusahaan karena mereka memungkinkan perusahaan untuk menjalankan operasinya serta mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia adalah aset penting bagi perusahaan. Mereka memiliki peran dan tanggung jawab yang penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Jumlah karyawan yang ditahan dapat sangat dipengaruhi oleh masalah apapun yang terjadi di perusahaan.

Perusahaan menggunakan retensi karyawan untuk mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat untuk mencapai tujuan mereka dalam jangka panjang. Menurut Lockwood (2006) dalam Reke et al (2023) retensi didefinisikan sebagai pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan,

mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan.

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dapat bertahan lama Susilo (2013) dalam Putra (2018). Manajemen menggunakan retensi karyawan untuk mempertahankan karyawan berbakat untuk jangka waktu tertentu, menurut Jenifer (2005) dalam Putra (2018). Retensi karyawan erat kaitannya dengan program pemeliharaan, berfokus pada kondisi fisik, mental, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Program pemeliharaan ini dapat bekerja dengan baik jika dikombinasikan dengan program pemberian kesejahteraan yang dibutuhkan oleh karyawan serta memastikan konsistensi internal dan eksternal perusahaan. Tujuan dari program pemeliharaan adalah untuk meningkatkan retensi karyawan pada suatu perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat mendorong karyawan berbakat untuk bertahan lama, dan jika karyawan tidak dihargai atau didengar di tempat kerja mereka, mereka akan frustrasi dan stress. Memelihara tingkat retensi karyawan yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan karena dengan retensi yang tinggi, *turnover* menjadi rendah. Perusahaan yang memiliki retensi karyawan yang tinggi, maka memiliki kemampuan untuk mendorong pencapaian tujuan perusahaannya.

Perputaran karyawan mengganggu kinerja bisnis dan memakan banyak biaya dan waktu untuk setiap organisasi. Karena karyawan adalah asset perusahaan, sehingga perusahaan lebih memilih mempertahankan karyawan daripada melakukan perekrutan karyawan baru. Faktor penentu retensi karyawan adalah dukungan organisasi, yang mampu mempengaruhi retensi karyawan. Antara lain: lingkungan yaitu menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang dapat digunakan untuk bekerja dengan baik, hubungan yaitu bagaimana perusahaan dapat membuat karyawannya senang dan menyenangkan satu sama lain, dan dukungan organisasi yaitu memberikan informasi dan peralatan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Robbins (2003) dalam Reke Reke et al (2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang tercipta oleh perusahaan juga akan mempengaruhi tingkat retensi karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Jousha (2015) dalam Ariawangsa (2024) menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dianut, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin besar niat karyawan untuk bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri (2024), Reke (2023) dan Mering (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Budaya organisasi yang lebih baik diterapkan mengarah pada tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, karena budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya organisasi membantu meningkatkan kinerja karyawan dan retensi karyawan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang et al (2022), Nathania (2024) dan Nurisman (2015) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Penerapan budaya organisasi di perusahaan tidak berdampak dalam meningkatkan retensi karyawan karena keinginan individu dalam menerapkan budaya dan peraturan yang ada dapat berbeda-beda. Pemahaman karyawan terhadap nilai dan norma budaya tidak tersampaikan dengan baik sehingga karyawan tidak menjadikan budaya sebagai pedoman dalam berperilaku.

Motivasi adalah dorongan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja berasal dari kinerja yang diharapkan, penghasilan (atau gaji), serta

keinginan untuk berkembang dan maju. Organisasi yang mampu menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia dapat membantu mencapai prestasi karyawan yang tinggi. Dalam menentukan kinerja perusahaan tinggi atau rendah, motivasi atau dorongan bekerja sangat penting. Selain itu, motivasi mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan dan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan didukung oleh kepemimpinan akan menghasilkan kinerja yang maksimal pula Satria (2021). Dengan kata lain, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja, semakin baik kinerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan untuk bekerja, maka kinerjanya akan menurun. Sehingga dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja baik maka retensi karyawan juga akan tinggi.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan Pratiwi (2023), Taufiqurokhman (2023), dan Tri (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Perusahaan dapat berusaha meningkatkan motivasi karyawan dengan membuat lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan, dan memberikan peluang untuk belajar dan berkembang. Selain itu, pelatihan manajerial dapat membantu perusahaan dalam membuat tempat kerja yang memotivasi setiap karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2024) dan Suwaji (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil ini dapat mengarah pada kesimpulan bahwa memotivasi karyawan tidak mendorong tingkat retensi karyawan. Pemberian motivasi tidak efektif dalam meningkatkan retensi karyawan karena buruknya hubungan antar karyawan yang menjadikan lingkungan kerja kurang mendukung. Karyawan tidak merasa termotivasi dalam bekerja karena sedikitnya peluang yang dimiliki untuk mengembangkan karir serta tidak adanya variasi pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan retensi karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013) dalam Ishak (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Nitisemito (2006) dalam Seran (2018) disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Menurut Purba (2024) apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung, karyawan merasa tidak aman serta tidak bersemangat saat bekerja, hal tersebut mengakibatkan penurunan efisiensi kerja. Sebaliknya apabila karyawan merasa aman serta lingkungan yang kondusif memungkinkan bekerja secara maksimal.

Berdasarkan penelitian Wahyudi (2023), Ishak (2021) dan Purba (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dan saling berhubungan untuk mempengaruhi retensi karyawan, sehingga ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agtovia (2021) dan Widiani (2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi tempatnya bekerja dan peduli terhadap kesejahteraan mereka berbanding terbalik dengan pergantian sukarela.

CV Tiga Saudara Kalasan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian kebutuhan rumah tangga yang meliputi daerah Kalasan, Ring Road Barat,

Sragen, Karanganyar, Bantul, dan Kulon Progo. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang didirikan pada tahun 2001. Dengan melakukan penelitian pada perusahaan ini peneliti bertujuan untuk mengetahui tingkat retensi pada perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta beberapa ulasan mengenai retensi karyawan dan beberapa variabel pendukungnya. Peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait sumber daya manusia dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada CV Tiga Saudara Kalasan”.

## **1. Pengembangan Hipotesis**

### **a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan**

Robbins (2003) dalam Reke (2023) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi, dukungan dari rekan kerja dan atasan, peluang pertumbuhan, masalah kompensasi, keterlibatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang positif, dan kondisi kerja yang baik adalah beberapa alasan karyawan memilih untuk bertahan (Mita, 2014) dalam Putra (2018).

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Gayatri (2024), Reke (2023), dan Mering (2023). Budaya organisasi yang lebih baik diterapkan mengarah pada tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, karena budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya organisasi membantu meningkatkan kinerja karyawan dan retensi karyawan. Berdasarkan sejumlah hasil yang mendukung, maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Pada CV Tiga Saudara Kalasan.

### **b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan**

Motivasi menurut Hasibuan (2017) dalam Andhani (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik, dan berusaha sepenuh hati untuk mencapai tujuan. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan mereka dengan membuat lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan, dan memberikan peluang untuk belajar dan berkembang (Pratiwi, 2023). Peran motivasi telah terbukti meningkatkan retensi karyawan. Ini membentuk kebijakan perusahaan. Adanya program untuk meningkatkan motivasi karyawan akan mendorong mereka untuk tetap di perusahaan secara bertahap. Karyawan mungkin merasakan kepuasan baru atau semangat yang lebih besar saat bekerja. Apa pun yang dapat mendorong semangat karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan adalah apa pun. Kekuatan ini membentuk komitmen untuk mempertahankan hubungan yang bertahan lama, yang berdampak pada orientasi dan pencapaian karyawan (Retnowani, 2021).

Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Pratiwi (2023), Taufiqurokhman (2023), dan Tri (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Perusahaan dapat berusaha meningkatkan motivasi karyawan dengan membuat lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan, dan memberikan peluang untuk belajar dan berkembang. Selain itu, pelatihan manajerial dapat membantu perusahaan dalam membuat tempat kerja yang memotivasi setiap karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan. Berdasarkan sejumlah hasil yang mendukung, maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan CV Tiga Saudara Kalasan.

### c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Menurut Santosa (2019) dalam Ardhani (2023) lingkungan kerja terdiri dari semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dan kemalasan pada karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya efisiensi kerja (Purba, 2024).

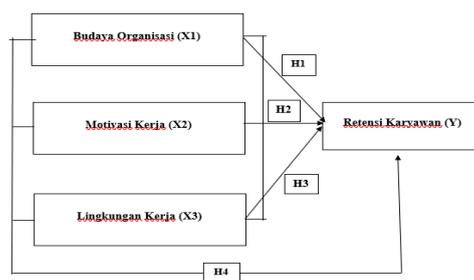
Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Wahyudi (2023), Ishak (2021) dan Purba (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dan saling berhubungan untuk mempengaruhi retensi karyawan, sehingga ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan sejumlah hasil yang mendukung, maka hipotesis dapat disimpulkan menjadi:

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan CV Tiga Saudara Kalasan.

### d. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas dan dengan melihat dan menyesuaikan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Pratiwi (2023) di mana lingkungan kerja dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan serta Octarini (2021) di mana budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dapat dirumuskan yaitu:

H4: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan CV Tiga Saudara Kalasan.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah Penelitian Kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah Data Primer dan Data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Tiga Saudara Kalasan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang berjumlah 69 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel

yaitu sampling jenuh. Dimana penentuan sampel pada teknik ini didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi.

Tabel 1. Kriteria Pengambilan Sampel

No	Kriteria	Jumlah
1.	Jumlah karyawan CV Tiga Saudara Kalasan	69
2.	Jumlah karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian	69
	<b>Jumlah Sampel Penelitian</b>	69
	<b>Jumlah Data Penelitian</b>	69

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

## 2. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

### a. Variabel Independen (X)

Variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kuesioner penelitian menggunakan skala *likert* dari 1 hingga 5.

### b. Variabel Dependen (Y)

Retensi karyawan adalah variabel dependen dalam penelitian ini, dengan skala *likert* mulai dari 1 hingga 5. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel terikat, yang berarti variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel independen atau bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dapat digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data atau mendeskripsikan data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) masing-masing variabel *dependen* dan *independent*. Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu Retensi Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Tabel statistik deskriptif variabel yang digunakan dapat dilihat dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Skala	Kategori
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi
3.41 – 4.20	Tinggi
2.61 – 3.40	Cukup Tinggi
1.81 – 2.60	Rendah
1.0 – 1.80	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono(2010)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 karyawan PT Tiga Saudara Kalasan. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, rata-rata dari variabel budaya organisasi adalah 3,86 yang termasuk kategori tinggi. Rata-rata dari variabel motivasi kerja adalah 3,78 yang termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata dari variabel lingkungan kerja adalah 3,50 yang termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian rata-rata dari variabel retensi karyawan adalah 3,60 yang termasuk dalam kategori tinggi.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji statistik adalah metode untuk mengetahui apakah residual memiliki distribusi normal. Dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, jika nilai sig (2-tailed) lebih besar daripada 5%, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu jika probabilitas >0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal. Sedangkan, jika probabilitas <0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		69	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.55267626	
Most Extreme Differences	Absolute	.097	
	Positive	.097	
	Negative	-.091	
Test Statistic		.097	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.176	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.109	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.101
		Upper Bound	.117

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai sig yang ada pada *Asymp Sig* menghasilkan nilai sebesar 0,176 maka dapat dinyatakan bahwa data bersifat normal pada uji *Kolmogorov Smirnov Test*.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Deteksi terhadap ada atau tidaknya multilinearitas yaitu dengan melihat pada nilai tolerance serta nilai Variance Factor (VIF). Jika nilai tolerance kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diuji.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.093	5.182		2.913	.005		
	X1	.218	.122	.238	1.783	.079	.496	2.016
	X2	.322	.134	.351	2.405	.019	.416	2.403
	X3	.136	.109	.152	1.242	.219	.587	1.703

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), tidak terdapat gejala multikolinearitas, dimana masing-masing nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Gletser. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskeastisitas jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (sig > 0,05).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.155	3.671		.587	.559
	X1	.090	.086	.180	1.040	.302
	X2	-.139	.095	-.277	-1.467	.147
	X3	.071	.077	.146	.919	.361

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dapat dilihat hasil uji heterokedastisitas di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,302 yang berarti nilai sig  $0,302 > 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heterokedastisitas pada variabel ini.
2. Nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,147 yang berarti nilai sig  $0,147 > 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heterokedastisitas pada variabel ini.
3. Nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,361 yang berarti nilai sig  $0,361 > 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heterokedastisitas pada variabel ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk meneliti keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila variabel bebasnya dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Sebagai dasar analisis, nilai koefisien regresi sangat menentukan hasil penelitian. Jika koefisien  $\beta$  bernilai positif (+) maka dapat diartikan terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat, setiap kenaikan nilai variabel bebas akan mengakibatkan kenaikan variabel terikat. Sebaliknya, jika koefien  $\beta$  bernilai negatif (-) maka dapat diartikan terjadi pengaruh yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat, setiap kenaikan nilai variabel bebas akan mengakibatkan penurunan variabel terikat

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.093	5.182		2.913	.005
	Budaya Organisasi	.218	.122	.238	1.783	.079
	Motivasi Kerja	.322	.134	.351	2.405	.019
	Lingkungan Kerja	.136	.109	.152	1.242	.219

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari tabel analisis diatas diperoleh persamaan regersi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 15,09 + 0,218 X_1 + 0,322 X_2 + 0,136 X_3 + e$$

Variabel Y merupakan retensi karyawan,  $X_1$  adalah budaya organisasi,  $X_2$  adalah motivasi kerja dan  $X_3$  adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat dianalisis beberapa, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\beta$ ) memiliki nilai positif (+) 15,09 yang memiliki arti bahwa jika ada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) maka Retensi Karyawan akan naik sebesar 15,09 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,218, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Retensi Karyawan, yang berarti

setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Budaya Organisasi sebesar 1 kesatuan, maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan 0,218 satuan.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,322, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Retensi Karyawan, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 1 kesatuan, maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan 0,322 satuan.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,136, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Retensi Karyawan, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 kesatuan maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,136 satuan.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka dapat diartikan bahwa variabel independent (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.093	5.182		2.913	.005
	Budaya Organisasi	.218	.122	.238	1.783	.079
	Motivasi Kerja	.322	.134	.351	2.405	.019
	Lingkungan Kerja	.136	.109	.152	1.242	.219

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian t-parsial diperoleh nilai signifikansi pada setiap variabelnya antara lain:

1. Nilai t hitung pada variabel budaya organisai ( $X_1$ ) adalah 1,783 dengan nilai signifikansi 0,079. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 1,997 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.
2. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah 2,405 dengan nilai signifikansi 0,019. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan.
3. Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 1,242 dengan nilai signifikansi 0,219. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 1,997 dan nilai signifikansi lebih besar 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau F hitung  $> F$  tabel, maka dapat diartikan bahwa variabel independent (X) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1043.791	3	347.930	16.046	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1409.427	65	21.683		
	Total	2453.217	68			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Penelitian ini melibatkan responden sebanyak 69 karyawan, dan dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05), sehingga dapat diperoleh F tabel sebesar 2,744. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 16,046 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,744 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian artinya variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan *IBM Statistical Package for the Social Science 26* maka penjelasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan

Pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap retensi karyawan ditunjukkan nilai t hitung pada variabel budaya organisasi dengan nilai 1,783 lebih kecil dari t tabel (1,997) dan nilai signifikansi (0,079) lebih besar dari (0,05). Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  ditolak, maka variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan hipotesis pertama yang diajukan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan sebelumnya yang dilakukan oleh Gayatri (2024), Reke (2023), dan Mering (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Farid (2022), Nathania (2024) dan Nurisman (2015) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Robbins (2003) dalam Reke (2023) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi, dukungan dari rekan kerja dan atasan, peluang pertumbuhan, masalah kompensasi, keterlibatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang positif, dan kondisi kerja yang baik adalah beberapa alasan karyawan memilih untuk bertahan (Mita, 2014) dalam Putra (2018).

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan

Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap retensi karyawan ditunjukkan nilai t hitung pada variabel motivasi kerja dengan nilai 2,405 lebih besar dari t tabel (1,997) dan nilai signifikansi (0,019) lebih kecil dari (0,05). Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_2$  diterima, maka variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis kedua yang diajukan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2024) dan Suwaji (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2023), Taufiqurokhman (2023) dan Tri (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Motivasi menurut Hasibuan (2017) dalam Andhani (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik,

dan berusaha sepenuh hati untuk mencapai tujuan. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan mereka dengan membuat lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan, dan memberikan peluang untuk belajar dan berkembang (Pratiwi, 2023).

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap retensi karyawan ditunjukkan nilai  $t$  hitung pada variabel lingkungan kerja dengan nilai (1,242) lebih kecil dari  $t$  tabel (1,997) dan nilai signifikansi (0,219) lebih besar dari (0,05). Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_3$  diterima, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan hipotesis ketiga yang diajukan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2023), Ishak (2021) dan Purba (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agtovia (2021) dan Widiani (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Menurut Santosa (2019) dalam Ardhani (2023) lingkungan kerja terdiri dari semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dan kemalasan pada karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya efisiensi kerja (Purba, 2024).

### **4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $F$  hitung sebesar 16,046 lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 2,744 dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_4$  diterima, maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan.

Menurut Mathis dan Jackson (2008) dalam Nurhidayati (2016) retensi karyawan merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk mendorong karyawan agar tetap mempertahankan hubungan mereka dengan organisasi. Dalam penelitian Neog & Barua (2015) dalam Pratama (2021) mendefinisikan bahwa retensi karyawan adalah kebijakan dan prosedur yang digunakan perusahaan untuk mencegah karyawan yang berharga keluar dari pekerjaan mereka. Retensi karyawan menurut Ragupathi (2013) dalam Pratama (2021) ialah manajemen menggunakan retensi karyawan untuk membuat karyawan tetap di suatu organisasi untuk waktu yang lama.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan.

2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan.
3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan.
4. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari banyak fenomena dengan menggunakan banyak metode wawancara yang bertujuan agar mendapatkan informasi yang meyakinkan untuk mendukung hasil penelitian.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyajikan dengan variabel yang lainnya, seperti pengembangan karir, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lainnya. Sehingga hal dapat menggambarkan secara detail dengan sudut pandang yang berbeda terkait segala hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan selain budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Andhani, Muhammad Fadli Rifki. 2023. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Tangerang Selatan. Universitas Pembangunan Jaya.
- Farid, Ridhayati dan Luvia Gabrie. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management* (73), 21-29.
- Gayatri, Ni Putu Diah Rika, Wijaya Putu Yudy, dan Hartati Putu Sri. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di PT Karya Safari Di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* (4:2), 364-372.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovani, Margaretha Ayu. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Yogyakarta. Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ishak, Riani Prihatini dan Pratama Yuda. 2021. Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata* (26:1).
- Malawat, Rijal Musyadad. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Surya Unggas Mandiri. Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Maulida, Nandika Putri. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mita, Mehta, Aarti Kuberti, Ravneeta Dhankhar. 2014. Review Paper – Study on Employee Retention and Commitment. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*. 2 (2). pp 154-164.

- Nathania, Jessica Angeline dan Wijaya Shieli. 2024. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*(5:1), 43-54.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Nurisman, Husain. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y. Jakarta. Universitas Negeri Jakarta.
- Octarini, Fitria, Sihite Mombang, dan Supriyadi Edi. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan* (8:1), 17-32
- Pratama, Angga Fajar. 2021. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Mulia Raya Prima Bandung. Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Pratiwi, Elok Cahyaning dan Hariani Mila. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research* (4:2), 563-568.
- Purba, Elyza Meynasari dan Pohan Yuli Arnida. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh (PT BEST). *Jurnal Widya* (5:1), 120-134.
- Putra, I Putu Agus Praditya Adi dan Utama I Wayan Mudiarta. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, (7:11), 5930-5954.
- Reke, Fenni Reiningsih, Khalid Kasim Moenardy, dan Struce Andriyani. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, (15:1), 216-226.
- Retnowati, Eli, dkk. 2021. Retensi Karyawan Yang Ditinjau Dari Kepercayaan Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan* (1:1), 65-76.
- Rindi Andika, S. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas. Vol. 11 No. 1 Juni 2019.
- Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3, 35-42.
- Satria, Budi. 2021. Peran Kepepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan* (1:1), 27-35.
- Schein, Edgar H., 2015. *Organizational Culture and Leadership*. 4th Edition. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Bandung: CV Mandar Maju.
- Seran, Imelda, Giri Endang E, dan Ndoen Leony M. 2018. Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sutya Bataramahkota Kupang) (10:1), 44-57.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwaji, Rifki dan Inda Rina Sabella. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*(3:10), 976-990.

- Tri, Fery Laksana. 2014. Kepemimpinan Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
- Wahyudi, Evan, Bakri M, dan Ilyas. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT Telkom Banda Aceh. Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Universitas Serambi Mekkah.
- Yulian, Kevin Dennis, Pardiman, dan Milaningtyas Restu. 2022. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SunCity Festival Madiun). E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen