



Analisis Implementasi Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Kabupaten Cikarang Selatan

Arinda Citra Damareta¹, Sri Padmanty²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract

Received: 14 Januari 2023
Revised: 20 Januari 2023
Accepted: 27 Januari 2023

This study aims to analyze the effect of compensation and organizational support on employee retention, and to determine whether there is a specific or significant effect of each variable. The research method used in this study is a quantitative method. The population used in this study were employees of PT. Rachma Sari Group with a total sample of 100 respondents. Data were analyzed using regression which was calculated using IBM SPSS Statistics. The results showed that: there is an effect of compensation and organizational support on employee retention. Companies need to prioritize managerial policies in the form of proper, appropriate and fair compensation for their employees to increase employee retention, considering that the compensation variable has a greater calculation result than the organizational support variable.

Keywords: *Compensation, Organizational Support, Employee Retention*

(*) Corresponding Author: b100190059@student.ums.ac.id

How to Cite: Damareta, A. C., & Padmanty, S. (2023). Analisis Implementasi Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Anak Usia Dini di Taman Kanak-Kanak Kabupaten Cikarang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 54-62. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7691824>.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pencapaian perusahaan tidak terlepas dari berbagai dukungan banyak pihak, baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu aspek internal yang memiliki peran vital adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), dimana SDM ini sangat erat kaitannya dengan penggerak perusahaan yaitu karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peran vital dalam segala bentuk pencapaian perusahaan karena tanpa keterlibatan mereka, segala aktivitas perusahaan tidak akan terjadi baik dari input, process, maupun outputnya.

Berbagai bentuk keadaan, sikap, dan kondisi kerja karyawan perlu dijaga dengan harapan agar produktivitas karyawan dapat terus stabil, mengalami peningkatan, bahkan mencapai titik optimal (Suwaji & Sabella, 2019). Sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan harus memiliki komitmen dalam organisasi pada level terbaik, komitmen ini tentunya didapatkan dari berproses dalam jangka panjang yang terus dilakukan oleh industri atau perusahaan (Tanwar & Prasad, 2016).

Sebagai pengamat keseluruhan kinerja dalam perusahaan, setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan akan berdampak langsung pada karyawan. Mempertimbangkan hal tersebut, maka perusahaan perlu mempertahankan karyawan dengan kinerja terbaik agar perusahaan memiliki nilai tambah serta mampu bertahan dari persaingan ketat. Menurut (Suta & Ardana, 2019), pengelolaan SDM (sumber daya manusia) yang ada dalam industri atau perusahaan merupakan salah satu dukungan internal dalam pengembangan



perusahaan karena keberhasilan perusahaan juga bergantung pada retensi karyawan.

Retensi karyawan merupakan upaya yang digunakan oleh manajemen internal perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar karyawan tetap berada dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2006). Retensi ini mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen dalam jangka waktu yang ditetapkan. Apabila karyawan tidak mampu atau tidak mendapatkan kesempatan mengeluarkan potensinya secara optimal karena merasa tidak didengar atau tidak dihargai di tempat kerja, biasanya mereka akan merasa stres, frustrasi dan memilih untuk pergi meninggalkan tempat kerja mereka (Oladapo, 2014). (Karthi & Devi, 2012) memaparkan bahwa retensi karyawan (*employee retention*) merupakan suatu usaha terencana atau proses yang mendorong karyawan untuk terus bertahan dalam organisasi selama interval waktu yang ditetapkan atau ketika project selesai. Menurut (Mathis & Jackson, 2006) ada 5 indikator retensi karyawan berupa: komponen organisasional, peluang karir organisasional, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, serta hubungan antar karyawan.

Kompensasi adalah setiap penghasilan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang, subsidi, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi langsung dapat berupa upah pokok, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung dapat berupa liburan, asuransi, tunjangan pengasuhan anak, dan uang pensiun (Mathis & Jackson, 2006). Kompensasi tentunya diharapkan dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk berpartisipasi dengan penuh tanggung jawab terhadap perusahaan. Menurut (Simamora, 2004) terdapat 5 indikator kompensasi yang juga akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Dukungan organisasi adalah mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawannya, serta kesediaan organisasi untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi dibuat dengan mempertimbangkan kondisi pekerjaan dan praktik SDM yang memberikan penciptaan sikap dan perilaku positif bagi karyawan (Cahyana & Irvianti, 2013). Perlakuan yang adil, dukungan, pengawasan, penghargaan, kondisi kerja yang menyenangkan dapat menunjukkan hubungan yang kuat dengan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), terdapat 8 indikator yang digunakan untuk mengukur dukungan organisasi yaitu: organisasi menghargai kontribusi karyawan, organisasi menghargai usaha ekstra yang karyawan berikan, organisasi memperhatikan segala keluhan karyawan, organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, organisasi akan memberitahu karyawan apabila karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Indikator dukungan organisasi yang dipaparkan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002) tersebut akan menjadi indikator yang digunakan dalam

penelitian ini. PT. Rachma Sari Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi obat-obat kesehatan berbahan alami (herbal). Sebagai perusahaan yang *profit oriented* tentunya, PT. Rachma Sari Group berusaha untuk mendapatkan laba maksimal dari penjualan produk yang dilakukan sejak tahun 2003. Guna mencapai target tersebut maka retensi karyawan mutlak diperlukan agar tingkat *turnover* karyawan rendah sehingga karyawan dengan potensi terbaik dapat terus bertahan bekerja dalam perusahaan PT. Rachma Sari Group yang berlokasi di Desa Kedung Gudel, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah.

Penelitian ini dibuat dengan menggunakan referensi penelitian sebelumnya yang relevan yaitu “Peran Dukungan Organisasi Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan Bank X” yang dilakukan oleh (Rizky, 2020) yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dukungan organisasi terhadap retensi karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisa data yang digunakan berupa analisa regresi linier.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang sekaligus menjadi kebaruan, dimana kebaruannya terletak pada variabel yang diuji. Penelitian ini menambahkan dan melibatkan variabel kompensasi yang dikaitkan dengan retensi karyawan. Variabel kompensasi menjadi hal yang menarik untuk dikaji mengingat kompensasi berupa gaji dan tunjangan merupakan komponen utama yang dipertimbangkan oleh karyawan untuk memilih bekerja di sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, seperti kompensasi dan dukungan organisasi. Maka dari itu, peneliti ini memutuskan untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan PT. Rachma Sari Group”.

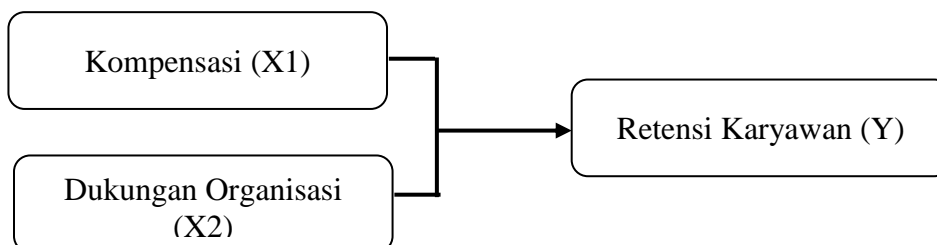
METODE

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian ini hal yang ingin dianalisa adalah pengaruh kompensasi dan dukungan organisasi (variabel independen) terhadap retensi karyawan (dependen).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi di lapangan. Data primer berupa kuesioner. Hasil pengumpulan data yang diberikan kepada 100 karyawan PT. Rachma Sari Group. Data dikumpulkan secara daring menggunakan *google form* untuk selanjutnya dilakukan olah data dan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan teori, variabel, dan metode yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka pikir penelitian ini disajikan pada gambar 1 berikut:

Tahapan selanjutnya adalah tahapan pengolahan dan analisis data. Data terkumpulkan diolah dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic*. Berikut ini merupakan hasil pengolahan dari variabel-variabel yang diujikan:



1. Uji validitas
2. Uji reliabilitas
3. Uji normalitas
4. Uji regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner untuk penelitian dengan ketentuan pada taraf signifikansi $\alpha=5\%$ jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka data dikatakan valid. Terdapat 3 variabel yang diuji validitasnya yaitu variabel Kompensasi (X1), variabel Dukungan Organisasi (X2), serta variabel Retensi (Y). Hasil uji validitas dari variabel Kompensasi (X1) disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1.

Variabel	r Hitung	r Tabel	Sig.Hitung	Sig.Pembanding	Hasil
X1.1	0,735	0,195	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,678	0,195	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,738	0,195	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,642	0,195	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic* di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu X1.1 hingga X1.4 memiliki nilai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ (0,195), serta memiliki nilai signifikansi $<0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel Kompensasi (X1) adalah valid.

Selanjutnya dilakukan penghitungan uji validitas pada variabel Dukungan Organisasi (X2). Dengan ketentuan variabel dikatakan valid apabila nilai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari 0,195. Berikut ini merupakan hasil penghitungan uji validitas dari variabel X2 disertakan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2.

Variabel	r Hitung	r Tabel	Sig.Hitung	Sig.Pembanding	Hasil
X2.1	0,565	0,195	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,451	0,195	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,589	0,195	0,000	0,05	Valid

X2.4	0,841	0,195	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,840	0,195	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,795	0,195	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,622	0,195	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,403	0,195	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas, teridentifikasi bahwa variabel X2.1 hingga X2.8 keseluruhannya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel X2 adalah valid. Variabel selanjutnya yang dilakukan uji validitas yaitu variabel dependen yaitu retensi (Y). Berikut ini merupakan hasil uji validitas dari variabel Y disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y.

Variabel	r Hitung	r Tabel	Sig.Hitung	Sig.Pembanding	Hasil
Y.1	0,576	0,195	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,604	0,195	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,730	0,195	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,796	0,195	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,728	0,195	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, teridentifikasi bahwa variabel Y1 hingga Y5 keseluruhannya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel Y adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan atau pertanyaan yang bagus memiliki karakteristik jelas, mudah dimengerti serta memiliki interpretasi yang sama meskipun diberikan kepada responden yang berbeda. Pengujian reliabilitas pada variabel kompensasi (X1), variabel dukungan organisasi (X2) serta variabel retensi karyawan (Y) ditampilkan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

Variabel	Cornbach's Alpha	Nilai Pembanding	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,643	0,6	Reliabel
Dukungan Organisasi (X2)	0,791	0,6	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0,721	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cornbarch's alpha $> 0,6$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kuesioner variabel kompensasi, dukungan organisasi dan retensi karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi klasik dimana pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dependen dan independen yang digunakan terdistribusi secara normal (Ghozali, 2011). Ketentuan dalam uji normalitas yaitu:

H_0 = sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a = sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Dukungan Organisasi	Retensi Karawan
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.80	32.68	20.3000
	Std. Deviation	2.366	3.725	2.59175
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.146	.154
	Positive	.166	.146	.116
	Negative	-.103	-.126	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.663	1.458	1.539
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008	.029	.018

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Kriteria pengujian yang digunakan pada uji normalitas ini yaitu jika nilai nilai Asymp.Sig >0,05 maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika perolehan nilai Asymp.Sig <0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Hasil penghitungan pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai Asymp.Sig sebesar 0,08. Pada variabel dukungan organisasi (X2) diperoleh nilai Asymp.Sig sebesar 0,29. Pada variabel retensi karyawan menunjukkan perolehan nilai Asymp.Sig sebesar 0,18. Keseluruhan nilai Asymp.Sig tersebut >0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menghitung secara tepat besarnya pengaruh antara variabel kompensasi (X1), variabel dukungan organisasi (X2) terhadap variabel retensi karyawan (Y). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel dependen dan independen. Hasil pengujian regresi pada 3 variabel tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.134	2.015		0.67	.947
	Kompensasi	.539	.113	.468	4.780	.000
	Dukungan Organisasi	.223	.105	.201	2.122	.038

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai variabel kompensasi (X1) memiliki nilai $0,00 < 0,05$ berarti dapat dikatakan variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel retensi karyawan (Y). Selanjutnya variabel dukungan organisasi (X2) memiliki nilai $0,038 < 0,05$ yang berarti variabel dukungan organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel retensi karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel retensi karyawan. Hal ini didukung dengan perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,539 dengan nilai signifikansi Sig.= 0,0000. Ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik maka retensi karyawan juga akan semakin baik, demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suwaji & Sabella, 2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun demikian, penelitian lain yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2013) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan, serta kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan.

Hasil wawancara yang relevan dengan salah satu karyawan PT. Rachma Sari Group bagian pengemasan (*packing*), dimana karyawan tersebut mengatakan semakin baik, adil, dan sesuai, kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka dia (karyawan tersebut) akan semakin loyal kepada perusahaan dan semakin betah untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.

Kebanyakan responden menjawab setuju dengan item pernyataan “upah dan gaji”. Hal ini menunjukkan faktor upah dan gaji sangat dominan berpengaruh terhadap retensi karyawan, selanjutnya faktor upah dan gaji menjadi faktor utama karyawan tetap bertahan di perusahaan. Dengan upah dan gaji yang besarnya sesuai, diberikan tepat pada waktunya, serta tunjangan yang diterima ketika target pekerjaan terpenuhi maka karyawan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari untuk keluarganya.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan

Dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan yang dibuktikan dengan hasil penghitungan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic dimana diperoleh koefisien regresi sebesar 0,223 dengan nilai signifikansi Sig.= 0,0000. Ketika dukungan organisasi semakin baik maka retensi karyawan juga semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti & Nurtjahjanti, 2015) dimana hasil penelitian tersebut berupa variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyana & Irvianti, 2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

Guna memperkuat hasil penghitungan data penelitian, dilakukan wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Rachma Sari Group bagian distribusi. Karyawan ini memiliki persepsi bahwa PT. Rachma Sari Group telah peduli, mengerti, serta menghargai kerja keras karyawan, serta mengedepankan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan akan merasa betah untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.

Mayoritas responden menjawab setuju dengan item pertanyaan yang diberikan mengenai variabel dukungan organisasi. Ketika perusahaan peduli dan responsif terhadap keluhan kesah karyawan maka karyawan akan menganggap dirinya adalah bagian dari perusahaan tersebut. Persepsi ini akan menjadi pemicu bagi karyawan untuk dapat berperan aktif serta optimal dalam menjalankan tugasnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan guna mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan dukungan organisasi terhadap retensi karyawan di PT. Rachma Sari Group. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan regresi linier berganda menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Statistic, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Rachma Sari Group. Semakin baik kompensasi maka retensi karyawan akan semakin baik pula, begitu pun sebaliknya. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Rachma Sari Group. Ketika dukungan organisasi semakin meningkat maka retensi karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyana, B., & Irvianti, S. D. (2013). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Trust Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Lestarindo Perkasa. *BINUS*.
- Fauzi, N. F. B., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). The employee retention status in paddy and rice industry in Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 25(4), 644–652.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Karthi, R., & Devi, P. J. (2012). A study on employee retention in leading multinational automobile sector in India. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(9), 1474.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Oladapo, V. (2014). The impact of talent management on retention. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 19.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.

- Rizky, I. D. (2020). PERAN DUKUNGAN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN BANK X. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(2), 244–259.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 8047–8074.
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976–990.
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). Exploring the relationship between employer branding and employee retention. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 186S-206S.
- Wijayanti, C. W., & Nurtjahjanti, H. (2015). Perceived Organizational Support dan Retensi Pada Karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta. *Jurnal Empati*, 4(1), 49–54.