

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN PADA KANTOR ENERGI DAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Wahyu Tesar Lubis

Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan

Email : Tesarwahyu05@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, co-workers and communication on employee retention at the Office of Energy and Human Resources of North Sumatra Province either partially or simultaneously. The population in this study amounted to 172 people, and using the Slovin formula obtained a sample of 63 people. The analysis technique used is multiple linear regression.

The results showed that the style of compensation had a positive and significant effect on employee retention at the Office of Energy and Human Resources of North Sumatra Province. Colleagues have a positive and significant effect on employee retention at the Office of Energy and Human Resources of North Sumatra Province. Communication has no effect on employee retention at the North Sumatra Province Energy and Human Resources Office. Compensation, co-workers and communication have a positive and significant effect on employee retention at the Office of Energy and Human Resources of North Sumatra Province.

Keywords: *Compensation, co-workers, communication, employee retention*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, manajemen sumber daya yang kompetitif merupakan elemen penting terhadap kemajuan perusahaan. “Ada tiga jenis sumber daya, yang berperan sebagai sumber keunggulan kompetitif yaitu modal fisik, modal organisasi dan modal manusia. Modal manusia atau sumber daya manusia merupakan proses investasi perusahaan”. (Shick dan Palumbo, 2014). Apabila dianalogikan, pegawai merupakan *intangible asset* yang perlu dilatih dan dipertahankan guna memberi manfaat maksimal terhadap perusahaan. Untuk mencapai berhasilnya investasi terhadap sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat pegawai tersebut nyaman pada pekerjaan maupun perusahaan.

Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa : “Terdapat dampak terkait kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Pegawai yang merasa diperhatikan perusahaan serta puas pada pekerjaannya akan terus menunjukkan adanya kontribusi berarti bagi perusahaan”. Kontribusi ini bisa berupa peningkatan produktivitas, kinerja, prestasi kerja pegawai, hingga mempertahankan pegawai yang potensial meningkat atau menurunnya tingkat *turnover* pada perusahaan.

Penelitian tentang *employee retention* erat kaitannya dengan penelitian tentang *turnover intention*. *Retensi karyawan* memiliki faktor yang beragam pada berbagai konteks budaya serta pada berbagai macam sektor. Faktor-faktor yang ditemukan meliputi kompensasi, pelatihan dan pengembangan, persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir, penghargaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, demografi, stres kerja, keamanan kerja, budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, komunikasi serta desain pekerjaan.

Pembentukan Dinas Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatra Utara (ESDM Provsu) diawali dari terbentuknya Kantor Perwakilan Departemen Pertambangan Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) di Medan pada tahun 1970, kemudian menjadi Kantor Wilayah pada tahun 1978. Yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah faktor kompensasi, rekan kerja dan komunikasi. Permasalahan yang ada di dalam perusahaan umumnya adalah pelaksanaan di

lapangan sering ditemukan bahwa ada beberapa atasan pada divisi tertentu yang memberikan kompensasi pada bawahan lebih tinggi dibandingkan dengan atasan pada divisi lain. Kondisi ini tentunya dapat menimbulkan kesenjangan dan kecemburuan sosial di kalangan pegawai terhadap perbedaan atasan dari tiap divisi diperusahaan dalam menerapkan sistem kompensasi pada bawahannya. Kondisi yang terjadi ini akan dapat mempengaruhi prestasi kerja dari masing-masing divisi yang ada di perusahaan. Dengan demikian, ada sebagian pegawai dari divisi tertentu yang mempunyai prestasi kerja yang bagus dibandingkan dengan pegawai dari divisi lainnya.

Selain kompensasi, maka rekan kerja juga sangat mempengaruhi bagaimana keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan. Di dalam perusahaan, tidak mudah menemui rekan kerja yang mau membantu dan saling menolong, tetapi lebih sering ditemui apabila ada timbal balik yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini berdampak terhadap perputaran pegawai menjadi lebih cepat, seperti keinginan untuk pindah ke divisi lain atau daerah lain sehingga kinerja pegawai menjadi terganggu. Komunikasi yang tidak lancar antar pegawai di dalam juga sering terjadi, sehingga ada tugas yang seharusnya cepat diselesaikan menjadi lambat. Permasalahan seperti ini masih sering terjadi di dalam perusahaan dan menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk dan waktu kerja menjadi semakin sempit.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Retensi karyawan

Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, 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” (Edwin, 2012).

Pengertian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013), “Pemberian upah/kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai”. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*non-financial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *non-financial*. Menurut Baharuddin dkk (2012), indikator kompensasi yaitu :

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Proteksi
- d. Kompensasi
- e. Fasilitas

Pengertian Rekan Kerja

Rekan Kerja merupakan sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual”(Luthans, 2010). Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Menurut Jones dan Newstorm (2014), indikator rekan kerja adalah :

- a. Lingkungan yang suportif
- b. Kejelasan peran
- c. Tujuan Tinggi
- d. Kepemimpinan yang sesuai

Pengertian Komunikasi

Menurut Jones dan Newstrom (2014) “Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Komunikasi adalah jembatan arti di antara orang-orang sehingga mereka dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan ketahui”. Dengan menggunakan jembatan ini, seorang dapat menyeberangi sungai kesalahpahaman dengan selamat yang ada kalanya memisahkan orang-orang. Robbins dan Judge (2013), menyatakan yang menjadi indikator dalam proses komunikasi, yaitu :

- a. Harus ada pengirim (sumber daya) yang mempunyai gagasan, ide atau pemikiran dan bertujuan agar penerima pesan dapat mengerti tentang ide tersebut.
- b. Pencetusan ide atau pemikiran
- c. Simbol-simbol atau tanda-tanda
- d. Penerima mengadakan *decode*
- e. Penerima
- f. Adanya *feed back* atau umpan balik

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Kantor Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- H₂ : Diduga rekan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Kantor Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- H₃ : Diduga komunikasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Kantor Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- H₄ : Diduga kompensasi, rekan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Kantor Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data Penelitian

Regresi Linier Berganda

Agar mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (kompensasi, rekan kerja dan komunikasi) dengan variabel terikat (retensi karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat. Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), rekan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) terhadap retensi karyawan sebagai variabel terikat (Y). Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu kompensasi (X_1), rekan kerja (X_2) dan komunikasi (X_3), sedangkan variabel terikat adalah retensi karyawan (Y). Koefisien determinan (R^2) berkisar antara nol sampai

dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Y (Retensi Karyawan)			
Pernyataan	r _{hitung}	R _{tabel}	Validitas
Butir 1	0,454	0,248	Valid
Butir 2	0,639	0,248	Valid
Butir 3	0,321	0,248	Valid
Butir 4	0,485	0,248	Valid
Variabel X ₁ (Kompensasi)			
Butir 1	0,576	0,248	Valid
Butir 2	0,404	0,248	Valid
Butir 3	0,335	0,248	Valid
Butir 4	0,649	0,248	Valid
Butir 5	0,516	0,248	Valid
Variabel X ₂ (Rekan kerja)			
Butir 1	0,531	0,248	Valid
Butir 2	0,711	0,248	Valid
Butir 3	0,523	0,248	Valid
Butir 4	0,755	0,248	Valid
Variabel X ₃ (Komunikasi)			
Butir 1	0,394	0,248	Valid
Butir 2	0,522	0,248	Valid
Butir 3	0,694	0,248	Valid
Butir 4	0,506	0,248	Valid
Butir 5	0,582	0,248	Valid
Butir 6	0,374	0,248	Valid

Sumber : data diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan setiap variabel telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan kriteria dengan ketentuan df atau *degree of freedom* ($df = n-2$ ($63-2 = 61$ dengan Sig. 5%) terlampir), dapat disimpulkan bahwa nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,248. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Retensi karyawan (Y)	0,686	0,60	Reliable
Kompensasi (X ₁)	0,732	0,60	Reliable
Rekan kerja (X ₂)	0,809	0,60	Reliable
Komunikasi (X ₃)	0,765	0,60	Reliable

Sumber : data diolah

Pada pengujian realibilitas nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari Tabel IV.24 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,195	1,786		3,469	,001
Kompensasi	,334	,087	,476	3,824	,000
Rekan Kerja	,185	,088	,255	2,099	,040
Komunikasi	,002	,064	,004	,034	,973

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : data diolah

$$\hat{Y} = 6,195 + 0,334 X_1 + 0,185 X_2 + 0,002 X_3$$

- Konstanta (a) = 6,195 menunjukkan jika nilai variabel kompensasi, rekan kerja dan komunikasi tetap, maka retensi karyawan sebesar 61,95%.
- Jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan kenaikan pada retensi karyawan sebesar 3,34%, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Jika rekan kerja mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan kenaikan pada retensi karyawan sebesar 1,85%, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Jika komunikasi mengalami peningkatan sebesar satuan tertentu, maka akan diikuti dengan kenaikan pada retensi karyawan sebesar 0,02%, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141,862	3	47,287	15,125	,000 ^a
Residual	184,456	59	3,126		
Total	326,317	62			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Rekan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : data diolah, 2020.

Dari Tabel 4, dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,125 > 3,14$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berarti secara bersama-sama variabel kompensasi, rekan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,195	1,786		3,469	,001
Kompensasi	,334	,087	,476	3,824	,000
Rekan Kerja	,185	,088	,255	2,099	,040
Komunikasi	,002	,064	,004	,034	,973

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : data diolah.

Dari Tabel 5, diperoleh nilai t-tabel dengan derajat bebas $63 - 3 = 60$ dan taraf nyata 5 % adalah 2,000. Nilai t-hitung untuk $X_1 > t\text{-tabel}$ ($3,824 > 2,000$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Untuk X_2 , nilai t-hitung $> t\text{-tabel}$ ($2,099 > 2,000$) dan signifikansi ($0,040 < 0,05$), dengan demikian rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Untuk X_3 , nilai t-hitung $< t\text{-tabel}$ ($0,034 < 2,000$) dan signifikansi ($0,973 > 0,05$), dengan demikian komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659	,435	,406	1,76815

Sumber : data diolah

Dari Tabel 6, diperoleh hasil perhitungan di mana variabel kompensasi, variabel rekan kerja dan komunikasi secara bersama berkontribusi terhadap variabel retensi karyawan sebesar 43,5 % dan sisanya sebesar 56,5 % ditentukan oleh variabel lain yang mempengaruhi di luar kontribusi penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,824 > 2,000$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Panggabean (2014), Putra dan Rahyuda (2016), Suwaji dan Sabella (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Rekan kerja Terhadap Retensi Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,099 > 2,000$) dan signifikansi ($0,040 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Suryono (2014) yang menyatakan bahwa rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Retensi Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,034 < 2,000$) dan signifikansi ($0,973 > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Suryono (2014), yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Komunikasi yang tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan disebabkan karena adanya bising dalam berkomunikasi selama bekerja, yang menyebabkan minimnya komunikasi pada jam kerja

Pengaruh Kompensasi, Rekan Kerja dan Komunikasi Terhadap Retensi Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($15,125 > 3,14$) dan Sig. $F < 5$ % ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, rekan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Suryono (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi, rekan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari uraian-uraian sebelumnya, penulis mencoba mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Kantor Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Kantor Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Kantor Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan variabel kompensasi, rekan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Kantor Energi dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Saran

1. Kantor Dinas ESDM Provinsi Sumatra Utara dapat memberikan reward kepada karyawan yang bekerja keras dan menjadi yang terbaik dalam bentuk bonus maupun lainnya untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Kompensasi mempengaruhi retensi karyawan, memberikan pengertian bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama bagi karyawan untuk bertahan pada perusahaan.
2. Kantor Dinas ESDM Provinsi Sumatra Utara diharapkan dapat menyelenggarakan gathering maupun outing secara berkala untuk seluruh karyawan dalam rangka menciptakan suasana kompak, kekeluargaan serta rasa saling menghormati yang terjadi di dalam hubungan antar rekan kerja.
3. Sebaiknya pihak pimpinan Dinas ESDM Provinsi Sumatra Utara memberikan rekan kerja sesuai dengan disiplin ilmu maupun tingkat keahliannya agar hasil yang diperoleh benar-benar dapat optimal sehingga perlunya perusahaan memberikan pekerjaan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan, agar hasil pekerjaan menjadi lebih baik lagi serta memberikan pekerjaan kepada karyawan disesuaikan dengan keahlian maupun pendidikan karyawannya. Memberikan dampak terhadap peningkatan retensi karyawannya.
4. Begitu juga dengan rekan kerja, agar Dinas ESDM Provinsi Sumatra Utara tidak sampai membuat pegawainya stres dalam pekerjaan karena itu akan memberikan pengaruh buruk terhadap retensi dari pegawai. Semakin berat rekan kerja yang diberikan dan tidak sesuai dengan proporsinya, maka akan semakin beratlah pekerjaan tersebut. Sebaiknya perusahaan terus meningkatkan komunikasi seperti perlunya inovasi dan keberanian mengambil resiko dalam setiap pengambilan keputusan, perusahaan harus lebih memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan serta berupaya meningkatkan agretivitas dalam pelaksanaan kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Diah Puji dan Panggabean, Mutiara Sibarani. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Volume 7, No.1 Tahun 2014. 199-217.
- Baharuddin, Aris, Alihabsyi, Taher dan Utami, Hamidah Nayati. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang), *Skripsi, Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Edwin. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. pp: 1-31

- Jones, K dan Newstrom, J.W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7. Jakarta :Erlangga
- Luthans, Fred. (2010). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Prasetya, Wibawa dan Suryono, Yoseph Stepanus. (2014). Kajian Empiris Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Studi Kasus : Pada PT. KMK Global Sport). *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*. 2014. Yogyakarta, 15 November 2014. ISSN: 1979-911X
- Putra, Ida Bagus Gede Swambawa dan Rahyuda, Agoes Ganesha. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 810-837. ISSN : 2302-8912
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Shick R. A., & Palumbo, G. (2014). Life-Time Earnings by Age and Level of Education. *BRC Journal of Advances in Business*, 2(1), 1–11.
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.15239/j.brcadvjb.2014.02.01.ja01>
- Suwaji, Rifki dan Sabella, Rina Indra. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol. 3 No. 10 Oktober (2019) 976-990.