

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA GENERASI Z KOTA LABUAN BAJO

Annisa Windy Anggraini¹, Awan Santosa²
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Correspondence		
Email: annisawindyanggraini06@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 2 Januari 2024	Accepted 5 Januari 2025	Published 10 Januari 2025

ABSTRAK

Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo.

PENDAHULUAN

Globalisasi mendorong pertumbuhan perusahaan yang pesat, sekaligus menciptakan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan perlu mengembangkan karyawannya agar semakin memiliki daya saing yang unggul. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek yang sangat penting dan wajib dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan Farida & Hartono (2016). SDM menjadi elemen utama dalam organisasi melebihi elemen lain seperti modal dan teknologi, karena manusia berperan sebagai pengendali dari berbagai faktor tersebut. Menurut Kamil et al (2023) SDM merupakan kombinasi kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh individu. SDM memegang peran utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi. Keberhasilan SDM dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat vital. Kualitas individu yang bekerja di dalamnya menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut Herawati (2018) SDM memegang peran dan tanggung jawab penting dalam membantu perusahaan. Berbagai masalah yang muncul di dalam perusahaan dapat memberikan dampak yang besar terhadap bertahannya karyawan. Untuk mencapai tujuan yang selaras dengan visi dan misi, perusahaan perlu memastikan karyawan dapat bertahan dalam jangka panjang. Hal ini menjadi tanggung jawab utama yang harus diemban oleh perusahaan. Upaya mempertahankan karyawan menjadi persoalan penting di banyak perusahaan karena berbagai alasan. Salah satu cara yang dilakukan organisasi agar mempertahankan karyawan yaitu dengan adanya retensi karyawan (Wandara & Wibawa 2020).

Retensi karyawan menurut Adzka & Perdhana (2017) adalah kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh organisasi untuk mencegah karyawan berharga meninggalkan pekerjaan mereka. Adapun pendapat Suhendar (2021) bahwa retensi karyawan sebagai usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki potensi untuk mendukung kemajuan perusahaan sehingga mereka memberikan loyalitas kepada perusahaan dengan demikian karyawan merasa termotivasi untuk tetap bertahan dan terus memberikan kontribusi bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Sedang menurut Rahmawati (2019) retensi adalah sebuah strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara mempertahankan karyawan berkualitas, dengan demikian kinerja perusahaan tercermin dari prestasi atau hasil yang diperoleh melalui kegiatan operasional yang optimal dalam memanfaatkan sumber daya yang ada.

Budaya Organisasi menurut Arianty (2014) merujuk pada pola perilaku yang dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai respons terhadap tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Adapun menurut Pranoto (2014) budaya organisasi adalah nilai-nilai utama dalam organisasi yang menjadi dasar filosofi kerja karyawan dan berfungsi sebagai pedoman bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan serta berinteraksi dengan konsumen. Sedangkan menurut Jamaluddin et al (2017) budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Hal ini diperkuat oleh Penelitian yang dilakukan oleh Reke & Moenardy (2023) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap retensi karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania & Wijaya (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kompensasi adalah aspek penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara yang sesuai baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut Suhendar (2021) Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang mendukung. Adapun menurut Harahap & Khair (2019) perusahaan menggunakan kompensasi untuk berbagai alasan, termasuk untuk mengakui prestasi karyawan, menjaga kesetaraan di antara karyawan, mempertahankan karyawan, dan menginspirasi karyawan. Sedangkan Sutrisno et al (2022) berpendapat bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen SDM yang berkaitan dengan berbagai bentuk imbalan yang diterima individu sebagai penghargaan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Hal ini diperkuat dengan Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Panggabea (2014) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Adapun hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Nathania & Wijaya (2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengembangan Karir didefinisikan sebagai suatu proses yang menggambarkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Adapun menurut Handoko & Rambe (2018) pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Sedangkan menurut pendapat Massie et al (2015) bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan tanggung jawab karyawan dengan menempatkannya pada posisi yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak, dan status yang dimilikinya juga bertambah. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmalitasari (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Adapun hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Prajodi & Amalya (2024) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Generasi Z memiliki peran penting dalam dunia kerja masa kini. Mereka dikenal sebagai generasi yang mahir dalam teknologi, penuh kreativitas, dan bersemangat untuk membawa perubahan positif. Banyak perusahaan mulai melihat potensi Generasi Z sebagai faktor kunci dalam mendorong kemajuan bisnis di masa depan. Dengan kemampuan beradaptasi yang tinggi dan semangat untuk terus belajar, Generasi Z mampu menghadirkan inovasi serta gagasan segar yang membantu perusahaan menghadapi tantangan dan memenangkan persaingan di pasar global. Namun karyawan Generasi Z kerap mengalami kendala yang mempengaruhi retensi mereka di dunia kerja, terutama dalam hubungan emosional dengan perusahaan, peluang pengembangan karir dan budaya organisasi. Banyak dari mereka merasa sulit untuk bertahan lama karena kurangnya kesempatan untuk belajar dan berkembang untuk karir mereka menjadi salah satu alasan utama.

Berdasarkan pemaparan masalah di atas peneliti memutuskan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Kota Labuan Bajo.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif. Prosedur ilmiah yang dikenal sebagai penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data menggunakan teknik pengukuran dan kemudian menganalisisnya menggunakan perangkat statistik. Jenis penelitian ini tergolong eksplanatori yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel (Wiyono 2020).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Objek Amatan

Generasi Z merupakan generasi penerus dari generasi millennial yang terlahir di rentang tahun 1995-2010. Generasi Z adalah kelompok yang lahir di era digital, ketika teknologi telah merambah setiap aspek kehidupan mereka. Mereka dikenal adaptif, **kreatif**, dan inovatif dalam memanfaatkan media sosial sebagai sarana ekspresi diri, mencari informasi, hingga menciptakan peluang ekonomi. Generasi Z cenderung menghargai keberagaman dan inklusivitas menjadikan mereka lebih terbuka terhadap perbedaan budaya, nilai dan latar belakang.

Profil Responden

Responden penelitian adalah generasi Z yang bekerja di Kota Labuan Bajo dan memenuhi syarat memasuki usia kerja, yaitu berusia 17 sampai dengan 27 tahun dan telah bekerja minimal satu tahun. Dalam penelitian ini sampel yang diperoleh sebanyak 100 responden. Dalam mendeskripsikan karakteristik responden dilakukan sebuah analisis deskriptif berupa, usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah data profil responden berdasarkan usia yang diperoleh dari hasil kuesioner.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia			
Usia	Jumlah	Persentase %	Persentase Kumulatif %
17-20	17	17,0	17,0
21-24	48	48,0	65,0
25-27	35	35,0	100,0
Total	100	100,0	

Sumber :Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan table 1, mayoritas responden berada dalam rentan usia 21-24 tahun, dengan jumlah sebanyak 48 orang, atau 48% dari total responden. Kelompok usia 25-27 tahun berada di urutan kedua dengan 35 orang atau 35%, sedangkan kelompok usia 17-20 tahun memiliki jumlah paling sedikit yaitu 17 orang atau 17%. Hal ini menunjukkan bahwa data didominasi oleh pekerja dengan kelompok usia 21-24 tahun

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data profil responden didasarkan jenis kelamin dari data kuesioner.

1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %	Persentase Kumulatif %
Laki-Laki	37	37,0	37,0
Perempuan	63	63,0	100,0
Total	100	100,0	

Sumber :Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan data table 2, mayoritas responden adalah Perempuan dengan jumlah 63 orang atau 63% dari total responden, sementara itu, responden laki-laki berjumlah 37 orang atau 37%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut adalah data profil responden berdasarkan pendidikan yang diperoleh dari hasil kuesioner.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan			
Pendidikan	Jumlah	Persentase %	Persentase Kumulatif %
D3	25	25,0	25,0
S1	42	42,0	67,0
SMA/SMK	33	33,0	100,0
Total	100	100,0	

Sumber :Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan table 3 maka didapatkan hasil jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 42 orang atau 42%. Pada tingkat SMA/SMK sebanyak 33 orang atau 33%, sedangkan tingkat pendidikan D3 memiliki jumlah responden paling sedikit yaitu 25 orang atau 25% dengan total responden sebanyak 100 orang. Data ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memiliki Pendidikan terakhir pada jenjang S1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah data profil responden berdasarkan masa kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja			
Masa Kerja	Jumlah	Persentase %	Persentase Kumulatif %
1-2	47	47,0	47,0
3-5	45	45,0	92,0
6-10	8	8,0	100,0
Total	100	100,0	

Sumber :Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan data tabel 4, Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-2 tahun, dengan jumlah 47 orang atau 47%. Pada kelompok dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 45

orang atau 45%. Sedangkan kelompok dengan masa kerja 6-10 tahun hanya terdiri 8 orang atau 8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pekerja dengan masa kerja relatif singkat, yaitu 1-2 tahun.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas berguna dalam menentukan keabsahan atau validitas dari sebuah kuesioner.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig	R hitung	R tabel (5%)	Keterangan
Budaya Organisasi				
X1.1	<,005	0,700	0,195	Valid
X1.2	<,005	0,816	0,195	Valid
X1.3	<,005	0,730	0,195	Valid
X1.4	<,005	0,682	0,195	Valid
X1.5	<,005	0,750	0,195	Valid
Kompensasi				
X2.1	<,005	0,779	0,195	Valid
X2.2	<,005	0,683	0,195	Valid
X2.3	<,005	0,703	0,195	Valid
X2,4	<,005	0,728	0,195	Valid
Pengembangan Karir				
X3.1	<,005	0,616	0,195	Valid
X3.2	<,005	0,621	0,195	Valid
X3.3	<,005	0,564	0,195	Valid
X3.4	<,005	0,537	0,195	Valid
X3.5	<,005	0,604	0,195	Valid
X3.6	<,005	0,584	0,195	Valid
X3.7	<,005	0,655	0,195	Valid
X3.8	<,005	0,552	0,195	Valid
Retensi Karyawan				
Y.1	<,005	0,710	0,195	Valid
Y.2	<,005	0,616	0,195	Valid
Y.3	<,005	0,718	0,195	Valid
Y.4	<,005	0,736	0,195	Valid
Y.5	<,005	0,603	0,195	Valid

Sumber : Output SPSS versi 26, diolah tahun 2024

Berdasarkan table 5, hasil uji validitas menunjukkan hasil bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Retensi Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih dari r table 0,195. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dependen dan independen dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

.Uji Reabilitas diukur dengan melihat nilai dari cronbach alpha. Jika nilai cronbach alpha > 0,6 maka variabel tersebut dikatakan reliable

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,788	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,697	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,732	0,6	Reliabel
Retensi Karyawan	0,704	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 26, diolah tahun 2024

Berdasarkan table 6, hasil uji reabilitas menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi (X1) menghasilkan nilai reabilitas 0,788, Kompensasi (X2) menghasilkan nilai reabilitas 0,697, Pengembangan Karir (X3) menghasilkan nilai reabilitas 0,732 dan Retensi karyawan (Y) menghasilkan nilai reabilitas 0,70 Untuk seluruh variabel baik dependen maupun independen memiliki nilai *Cronbach's Alpa* lebih besar dari 0,6, artinya setiap pernyataan dalam koesioner dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan Tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviaton	2,34893588
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,078
	Negative	-0,117
Test Statistic		0,117
Asymp. Sig. (2-Tailed)		0,122
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		

Sumber : Output SPSS versi 26, diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel, 7 dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-Tailed) sebesar 0,122 ini berarti lebih besar dari 0,05. Artinya, data residual dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardizes Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error				Beta	Tolerance

(Constant)	4,277	1,918		2,230	0,028		
Budaya Organisasi	0,113	0,70	0,159	1,615	0,110	0,586	1,708
Kompensasi	0,169	0,099	0,158	1,703	0,092	0,662	1,511
Pengembangan Karir	0,348	0,076	0,458	4,552	0,000	0,564	1,774
a. Dependen Variabel : Retensi Karyawan							

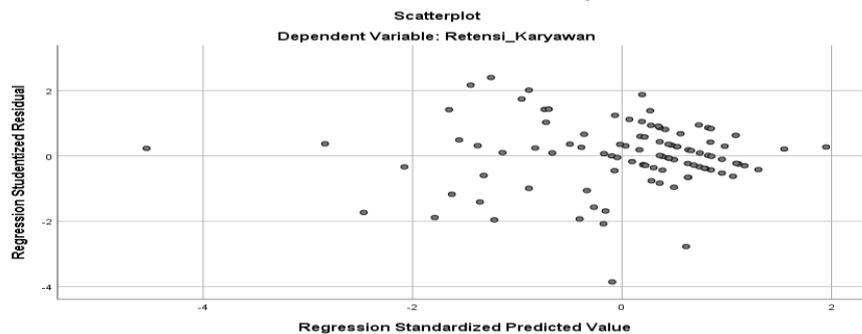
Sumber : Output SPSS versi 26, diolah tahun 2024

Berdasarkan table 8, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari setiap variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari setiap variabel kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, kompensasi pengembangan karir, tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatter plot

Gambar 1. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS versi 26, diolah tahun 2024

Berdasarkan pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Artinya bahwa pebelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis Diskriptif Data

Setelah menyebarkan kuesioner, tentunya akan mendapatkan respons yang beragam dan dinamis. Hal ini mendorong perlunya analisis deskriptif terhadap data yang dilakukan oleh penulis setelah kuesioner disebarkan. Penulis menerapkan standar kategori untuk meningkatkan tingkat kepuasan rata-rata berdasarkan pernyataan-pernyataan yang disampaikan melalui kuesioner. Kategori kepuasan ini disajikan dalam table dibawah ini Penulis menggunakan metode penilaian interval, di mana skor persepsi tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Kategori Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1.00 – 2.00	Sangat Tidak Setuju
2.01 – 3.00	Tidak Setuju
3.01 – 4.00	Setuju
4.01 – 5.00	Sangat Setuju

Statistik Deskriptif Penilaian Budaya Organisasi (X1)

Berikut hasil deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 9. Penilaian Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Rata-Rata	Kategori
1	Saya merasa organisasi ini memiliki kebijakan yang melindungi saya dari diskriminasi di tempat kerja.	3,48	Setuju
2	Saya merasa dihargai ketika menyampaikan ide atau masukan dalam organisasi	3,54	Setuju
3	Saya merasa kerja sama yang efektif di organisasi ini mendukung keberhasilan dalam pekerjaan.	3,74	Setuju
4	Saya merasa organisasi memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana tujuan kerja dapat dicapai.	3,84	Setuju
5	Saya mendapatkan dukungan dari organisasi dalam situasi sulit	3,69	Setuju
Rata-Rata		3,66	Setuju

Dari table diatas dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki tujuh poin pernyataan yang dijawab oleh 100 responden. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat dengan rata-rata 3,84 yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan tersebut. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata 3,48. Secara keseluruhan variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,66 dengan kategori setuju.

Statistik Deskriptif Penilaian Kompensasi (X2)

Berikut hasil deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 10. Penilaian Terhadap Variabel Kompensasi

No	Pernyataan Kompensasi	Rata-Rata	Kategori
1	Saya merasa program asuransi ini memberikan perlindungan jangka panjang bagi saya..	3,70	Setuju
2	Saya merasa sistem penggajian di organisasi ini adil dan tidak diskriminatif.	4,09	Sangat Setuju
3	Tunjangan yang saya terima membantu meningkatkan kesejahteraan saya	3,84	Setuju
4	Kualitas fasilitas yang disediakan oleh organisasi sangat baik dan memadai.	3,89	Setuju
Rata-Rata		3,88	Setuju

Dari table diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki empat poin pernyataan yang dijawab oleh 100 responden. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua dengan rata-rata 4,09 yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan tersebut. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata 3,70. Secara

keseluruhan variabel kompensasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,88 dengan kategori setuju.

Statistik Deskriptif Penilaian Pengembangan Karir (X3)

Berikut hasil deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 11. Penilaian Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan Pengembangan Karir	Rata-Rata	Kategori
1	Prestasi kerja memberi rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalani karir saya	3,83	Setuju
2	Organisasi mengenalkan saya pada berbagai peluang pengembangan karir yang tersedia.	4,13	Sangat Setuju
3	Organisasi menyediakan peluang bagi saya untuk membangun jaringan kerja dengan karyawan dari departemen lain.	3,96	Setuju
4	Saya merasa peluang untuk berkembang di organisasi ini mengurangi kemungkinan saya untuk mengundurkan diri	4,02	Sangat Setuju
5	Komitmen saya terhadap organisasi memberikan saya keuntungan peluang karir yang lebih baik.	3,94	Setuju
6	Saya didorong oleh pembimbing untuk terus berkembang dalam karir saya.	4,14	Sangat Setuju
7	Atasan memberi umpan balik yang konstruktif untuk membantu saya tumbuh dalam karir	4,19	Sangat Setuju
8	Saya merasa pengalaman di tempat kerja memberikan nilai tambah bagi perkembangan karir saya..	4,18	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,05	Sangat Setuju

Dari table diatas dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki delapan poin pernyataan yang dijawab oleh 100 responden. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketujuh dengan rata-rata 4,19 yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan tersebut. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata 3,83. Secara keseluruhan variabel pengembangan karir menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,05 dengan kategori sangat setuju.

Statistik Deskriptif Penilaian Retensi Karyawan (Y)

Berikut hasil deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 12. Penilaian Terhadap Variabel Retensi Karyawan

No	Pernyataan Retensi Karyawan	Rata-Rata	Kategori
1	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup bagi saya untuk mencapai tujuan profesional saya	3,89	Setuju
2	Saya berhak mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan atas kinerja saya	4,32	Sangat Setuju
3	Saya mendapatkan apresiasi yang memuaskan atas kontribusi saya di organisasi	3,86	Setuju
4	Organisasi ini memberikan panduan yang jelas mengenai tanggung jawab dan pekerjaan saya.	4,00	Setuju
5	Pekerjaan saya mendukung hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan, yang meningkatkan kepuasan saya.	4,14	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,04	Sangat Setuju

Dari table diatas dapat dilihat bahwa variabel Retensi Karyawan (Y) memiliki lima poin pernyataan yang dijawab oleh 100 responden. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua dengan rata-rata 4,32 yang menunjukkan responden setuju dengan pernyataan tersebut. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan ketiga dengan rata-rata 3,86. Secara keseluruhan variabel retensi karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,04 dengan kategori sangat setuju.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda dalam penelitian ini

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,277	1,918		2,230	0,028
Budaya Organisasi	0,113	0,70	0,159	1,615	0,110
Kompensasi	0,169	0,099	0,158	1,703	0,092
Pengembangan Karir	0,348	0,076	0,458	4,552	0,000

a. Dependen Variabel : Retensi Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26, diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,277 + 0,113X_1 + 0,169X_2 + 0,348X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Retensi Karyawan

X1: Budaya Organisasi

X2: Kompensasi

X3: Pengembangan Karir

a: Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

e: Standar Error

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan nilai konstanta dan koefisien regresi memiliki makna sebagai berikut :

$a = 4,277$ menunjukkan nilai konstanta dari Retensi Karyawan, yang berarti jika pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Pengembangan Karir sama dengan nol maka nilai Retensi Karyawan adalah sebesar 4,27.

$X_1 = 0,113$ Hal ini menunjukkan bahwa akan terjadi peningkatan sebesar 0,113 pada variabel retensi karyawan apabila variabel budaya organisasi dinaikkan.

$X_3 = 0,348$ hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel pengembangan karir maka akan meningkatkan variabel retensi karyawan sebesar 0,348.

Hasil Uji T

Uji t dilakukan untuk menentukan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Tabel 1 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,277	1,918		2,230	0,028
Budaya Organisasi	0,113	0,70	0,159	1,615	0,110
Kompensasi	0,169	0,099	0,158	1,703	0,092
Pengembangan Karir	0,348	0,076	0,458	4,552	0,000
a. Dependen Variabel : Retensi Karyawan					

Sumber : Output SPSS versi 26, diolah tahun 2024

Pengambilan Keputusan pada uji t berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan hasil uji nilai t hitung sebesar 1,615 dan nilai signifikansi $0,110 > 0,005$ sehingga H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak yang berarti variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo.
2. Variabel Kompensasi (X2) menunjukkan hasil uji nilai t hitung sebesar 1,703 dan nilai signifikansi $0,092 > 0,005$ sehingga H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak yang berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo.

3. Variabel pengembangan karir (X3) menunjukkan hasil uji nilai t hitung sebesar 4,552 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo.

Analisis Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,672	0,452	0,435	2,38536
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan				

Sumber : Output SPSS versi 26, diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,435 hal ini menunjukan bahwa variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir) dapat mempengaruhi variabel dependen (Retensi Karyawan) sebesar 43,5% dan sisanya yaitu 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan hasil uji nilai t hitung sebesar 1,615 dan nilai signifikansi $0,110 > 0,005$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Haider et al (2015) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak selalu menjadi faktor utama bagi Generasi Z dalam mempertahankan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, Generasi Z lebih fokus pada faktor-faktor yang nyata dan praktis seperti fleksibilitas dalam pekerjaan, penghargaan atas prestasi, dan peluang pengembangan karir.

Hasil pengujian menunjukan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo. Hal ini terjadi karena keinginan individu dalam menerapkan budaya dan peraturan yang ada dapat berbeda-beda, dan pemahaman karyawan terhadap nilai dan norma budaya tidak tersampaikan dengan baik sehingga karyawan tidak menjadikan budaya organisasi sebagai acuan dalam berperilaku.

Berdasarkan analisis dari kuesioner nilai rata-rata tertinggi pada variabel Budaya Organisasi terdapat pada pernyataan "Saya merasa organisasi memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana tujuan kerja dapat dicapai" dengan nilai 3,84 kategori setuju. Artinya sebagian karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo menyatakan dengan adanya arahan yang jelas dari organisasi, karyawan merasa lebih mudah memahami langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan "Saya merasa organisasi ini memiliki kebijakan yang melindungi saya dari diskriminasi di tempat kerja" dengan nilai 3,48 kategori setuju. Artinya sebagian karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo menyatakan bahwa karyawan merasa tenang bekerja di organisasi ini karena kebijakannya. Secara keseluruhan, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,66 kategori setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait dalam kuesioner.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nathania & Wijaya (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Variabel Kompensasi (X2) menunjukkan hasil uji nilai t hitung sebesar 1,703 dan nilai signifikansi $0,092 > 0,005$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Tambak et al (2022) yang menjelaskan bahwa Generasi Z lebih mementingkan aspek-aspek yang berkaitan dengan pembelajaran dan pertumbuhan profesional, yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak lagi menjadi faktor utama dalam mempertahankan mereka dalam organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo. Hal ini terjadi karena karyawan Generasi Z banyak yang memiliki tempat tinggal atau mayoritas penduduk asli Kota Labuan Bajo. Sehingga besaran kompensasi tidak mempengaruhi retensi karyawan Generasi Z. Mereka cenderung lebih memilih organisasi yang memberikan fleksibilitas seperti jam kerja yang lebih fleksibel.

Berdasarkan analisis dari kuesioner nilai rata-rata tertinggi pada variabel kompensasi terdapat pada pernyataan "Saya merasa sistem penggajian di organisasi ini adil dan tidak diskriminatif" dengan nilai 4,09 kategori sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo menyatakan bahwa karyawan merasa puas dengan sistem penggajian di organisasi karena diterapkan secara adil. Sebaliknya nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan "Saya merasa program asuransi ini memberikan perlindungan jangka panjang bagi saya" dengan nilai 3,70 kategori Setuju Artinya sebagian karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo menyatakan bahwa dengan adanya program asuransi yang disediakan oleh organisasi dapat memberikan perlindungan jangka panjang bagi karyawan. Secara keseluruhan variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 kategori setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait dalam kuesioner.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawira & Marinda (2023) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitria et al (2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Variabel pengembangan karir (X3) menunjukkan hasil uji nilai t hitung sebesar 4,552 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga H_0 ditolak dan H_a 3. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Khan (2023) yang menyatakan bahwa Generasi Z lebih tertarik pada perusahaan yang menyediakan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang secara profesional. Mereka cenderung memilih untuk bertahan di organisasi yang memberikan akses kepada mereka untuk peluang memajukan karir mereka. Hasil pengujian menunjukkan peningkatan pengembangan karir berbanding lurus dengan peningkatan Retensi Karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo. Namun sebaliknya, jika pengembangan karir menurun, maka retensi karyawan juga ikut menurun.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo. Berdasarkan analisis dari kuesioner nilai rata-rata tertinggi pada variabel pengembangan karir terdapat pada pernyataan "Atasan

memberi umpan balik yang konstruktif untuk membantu saya tumbuh dalam karir” dengan nilai 4,19 kategori sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo menyatakan bahwa karyawan merasa didukung oleh organisasi untuk terus berkembang dalam karir. Sebaliknya nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Prestasi kerja memberi rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalani karir saya” dengan nilai 3,83 kategori setuju. Artinya sebagian karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo menyatakan bahwa dengan adanya prestasi kerja memberi rasa percaya diri kepada karyawan untuk mengembangkan karir. Secara keseluruhan variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata sebesar 4,05 kategori sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait dalam kuesioner.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmika & Sriathi (2019), Dewi & Riana (2018) dan Wirayudha & Adnyani (2020) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kota Labuan Bajo untuk mempertahankan pekerja Generasi Z. Meskipun demikian, telah dibuktikan bahwa pengembangan karier secara signifikan mempengaruhi Kota Labuan Bajo Untuk mempertahankan pekerja Generasi Z. Temuan ini memberikan landasan teoritis bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan, khususnya dengan subjek dan objek yang berbeda guna memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial berdasarkan nilai mean terendah indikator variabel

1. Indikator dengan rata-rata terendah dalam variabel Budaya Organisasi adalah "Saya merasa organisasi ini memiliki kebijakan yang melindungi saya dari diskriminasi di tempat kerja" dengan nilai 3,48. Hasil ini menunjukkan kurangnya keyakinan karyawan terhadap kebijakan anti-diskriminasi Oleh karena itu, Pemantauan berkala dan penerapan kebijakan yang konsisten akan meningkatkan rasa aman dan kepercayaan karyawan.
2. Indikator dengan rata-rata terendah dalam variabel Kompensasi adalah program asuransi jangka Panjang dengan nilai 3,70 menunjukkan bahwa kompensasi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengevaluasi program ini untuk memastikan manfaatnya sesuai harapan karyawan.
3. Indikator terendah pada variabel Pengembangan Karir adalah "Prestasi kerja memberi rasa percaya diri lebih tinggi" dengan nilai 3,83 menunjukkan kurangnya pengakuan atas prestasi kerja. Pelatihan atau workshop dapat meningkatkan keahlian karyawan untuk mendukung rasa percaya diri dan kontribusi maksimal
4. Indikator terendah pada variabel Retensi Karyawan adalah "Saya mendapatkan apresiasi yang memuaskan atas kontribusi saya," dengan rata-rata 3,86. Artinya kurangnya apresiasi yang dapat memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan hal ini dengan program penghargaan rutin, seperti penghargaan bulanan atau insentif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di uraikan diatas maka didapatkan Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo.
2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo
3. Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z Kota Labuan Bajo.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan diantaranya adalah berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini (Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir) hanya mampu mempengaruhi variabel dependen (Retensi Karyawan) sebesar 43,5% dan sisanya yaitu 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi retensi karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah di bahas, maka terdapat beberapa saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, bila mana perusahaan yang memiliki karyawan Generasi Z diharapkan agar selalu memperhatikan dan mengkaji terkait dengan karyawannya terutama tentang Budaya Organisasi dan kompensasi. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi dan kompensasi tidak mempengaruhi retensi karyawan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa Budaya Organisasi, kompensasi dan pengembangan karir memiliki kontribusi sebesar 43,5%. Kontribusi tersebut cukup signifikan namun, juga menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar penelitian mengenai retensi karyawan menggunakan variabel lain selain Budaya Organisasi, kompensasi, dan pengembangan karir, sehingga dapat ditemukan kontribusi dari variabel-variabel lain tersebut

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 Universitas Udayana*, 7(11), 581 <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i11.p01>
- Adzka, S. A., & Perdhana, M. S. (2017). *ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN*. 6.
- Alden Nelson, & Viona. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Industri Perbankan Swasta di Kota Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*. file:///C:/Users/WINDI/Downloads/4813-25-18221-1-10-20240610%20(3).pdf
- Aprilianti, R. U., & Shofiyah, I. (2024). *PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAK SEDEKAH MUHAMMADIYAH*. 7.

- Arianty, N. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(02).
- Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014a). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA BEBERAPA RUMAH SAKIT DI DKI JAKARTA. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199–217. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v7i1.527>
- Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014b). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA BEBERAPA RUMAH SAKIT DI DKI JAKARTA. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199–217. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v7i1.527>
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019a). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019b). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA BINTANG KUTA HOTEL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p11>
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). *ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 8.
- Farida, D. U., & Hartono, S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. 102.
- Fitria, N., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2024). *Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan Generasi Z*. 15(03).
- Gendro Wiyono. (2020). *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8*. Yogyakarta., 2020.
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C. S., Yusoff, R. B. M., Malik, O. M., Aamir, A., Arif, A., Naveed, S., & Tariq, F. (2015). *The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector*. 5.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Herawati, P. (2018). PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1). <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1279>
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediiasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Ilham Tahier, Duriani, & A.ayech Rahmat,. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA LATIMOJONG (PAMLT) KABUPATEN LAWU. *SCIENTIFIC*

- JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, file:///D:/Tugas%20Kuliah/KUMPULAN%20SKRIPSI%20SAYA/JURNAL%20META%20ANALISIS/jurnal%201.pdf
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Khan, N. us S. (2023). CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION AFFECT EMPLOYEE RETENTION IN THE BANKING SECTOR. *Journal for Business Education and Management*, 3(1), 41–57. <https://doi.org/10.56596/jbem.v3i1.91>
- Laden Mering, Hansly Tunjang, & Rita Yuanita Toendan. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN RETENSI KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI DI PT. HUTAN SAWIT LESTARI, KOTAWARINGIN TIMUR, KAL-TENG. *Open Journal Systems*. <https://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/360/293>
- Manik Aditya Budi Suta, I. G., & Ardana, I. K. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i02.p18>
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). *PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI UTARA*. 15(05).
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 43–5 <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Ni Komang Ayu Yogi Pertiwi, & I Wayan Gede Supartha. (2021). The effect of compensation and organizational commitment on employee satisfaction and retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/86859387/ZK2153333342-libre.pdf>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Nurmalitasari, S. (2021). *PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER, WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI*.
- Pardiman, Restu Milaningtyas, & Kevin Dennis Yulian. (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 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*. file:///C:/Users/WINDI/Downloads/18197-51272-1-PB.pdf
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i0p19>

- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). *Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung*. 14(2).
- Pranoto, P. S. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan*. 5(7).
- Putra, A. N. (2021). *PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA*.
- Rahmawati, H. A. (2019). *PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI RETENSI KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH LAMONGAN*. 7.
- Reke, F. R., & Moenardy, K. K. (2023a). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN KRISTAL HOTEL KUPANG*. 15(1).
- Reke, F. R., & Moenardy, K. K. (2023b). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN KRISTAL HOTEL KUPANG*. 15(1).
- Rosyida, S. H., & Priantilianingtiasari, R. (2023). *PENGARUH KUALITAS LAYANAN, NILAI PELANGGAN DAN LETAK GEOGRAFIS TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA VIA SALON TRENGGALEK*. *Jurnal Maneksi*, 12(3), 656–665. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i3.1613>
- Suhendar, A. D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya)*. 7(2).
- Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, & Rian Ardianto. (2022). *The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3.
- Tambak, S. R., & Prayoga, Y. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya*. 6.
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i9894>
- Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL, SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1798. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p08>
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*.
- Wijaya, S. (2022). *PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN*. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256>
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN BPR LESTARI*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p02>
- Yulian, K. D., Pardiman, & Restu Milaningtyas. (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 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma.*