

Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan generasi Z

Novy Fitria¹, Via Lailatur Rizki², Fauzan Muttaqien³

^{1,2,3}Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Lumajang, Jawa Timur.

Article Info

Article history:

Received : Jun 23, 2024
Revised : Aug 02, 2024
Accepted : Sept 17, 2024

Keywords:

Dukungan organisasi;
Kompensasi;
Retensi;
Generasi Z.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan Generasi Z. Generasi ini lahir antara tahun 1997-2012, yang sangat perlu diperhatikan terkait dengan kebiasaan pada saat bekerja, dan memerlukan dukungan lebih dari organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 98 karyawan pada Generasi Z di beberapa perusahaan di kota Lumajang. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dengan hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan retensi karyawan Generasi Z. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Novy Fitria
Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang
Jl. Gatot Subroto No.4 Kec.Sukodono, Kab. Lumajang, Jawa Timur 67352
Email: novyfitria3@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam pengembangan serta pencapaian tujuan kelompok maupun bisnis. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, daya dan kerja (hubungan, perasaan serta tujuan). Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah karena melibatkan berbagai unsur termasuk bagaimana dukungan organisasi, besaran kompensasi dan bagaimana sikap dari individu karyawan perusahaan itu sendiri terlebih pada generasi z. Menurut (Via Lailatur Rizki, Novy Fitria, 2024), Generasi Z dikenal sebagai *digital natives*, sangat terhubung dengan teknologi, dan memiliki harapan yang berbeda terhadap pekerjaan dan karier yang ditekuni. Menurut (Hayyi Itqi Tammi, Deden Mulyana, 2024), dalam hasil riset MIKTI tahun 2017-2019 menyatakan bahwa, problem yang dihadapi oleh startup di Indonesia 19 persen adalah persoalan Sumber Daya Manusia (SDM). Beberapa permasalahan SDM pada Generasi Z saat ini sangat terbuka untuk meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan baru yang dimiliki. Hal ini terjadi jika mendapatkan tawaran, terdapat kompensasi yang lebih baik, ketidakselarasan dengan visi dan budaya perusahaan, minimnya kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan, tidak adanya dukungan organisasi. Tingginya generasi Z yang sangat terbuka untuk meninggalkan perusahaan juga terjadi di Lumajang. Perusaahn harus mencari cara untuk tetap mempertahankan karyawannya terlebih karyawan yang memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan. Menurut (Hayyi Itqi Tammi, Deden Mulyana, 2024), Retensi karyawan adalah cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Retensi karyawan adalah proses perusahaan yang mampu mempertahankan karyawan yang potensial agar tetap loyal terhadap perusahaan dengan jangka

waktu yang lebih lama (Nasir et al., 2020). Indikator retensi yaitu: komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, rancangan pekerjaan, hubungan karyawan. Mathis dan Jackson (2016:210) dalam (Tuna et al., 2024) mengatakan bahwa retensi karyawan adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilakukan melalui dukungan organisasi. Dukungan organisasi dalam sebuah organisasi dianggap penting karena dapat membentuk rasa cinta karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. (Maritini & Wajidi, 2020) dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Indikator dukungan organisasi: keadilan, dukungan alasan, imbalan organisasi, kondisi kerja.

Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan secara tidak langsung akan merasa memiliki dalam perusahaan serta mempromosikan perusahaan tersebut. Dukungan organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan. Menurut (Riyani, 2023) meningkatkan retensi karyawan Hal ini dilakukan dengan menciptakan kepercayaan dan keyakinan dari atasan untuk karyawan, bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, memenuhi kebutuhan sosial dan emosional, merawat partisipasi, kesejahteraan serta kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan sehingga karyawan akan memudahkan organisasi dalam mempertahankan karyawan. Selain itu besaran dari kompensasi dari perusahaan juga perlu diperhatikan, karena kompensasi digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup.

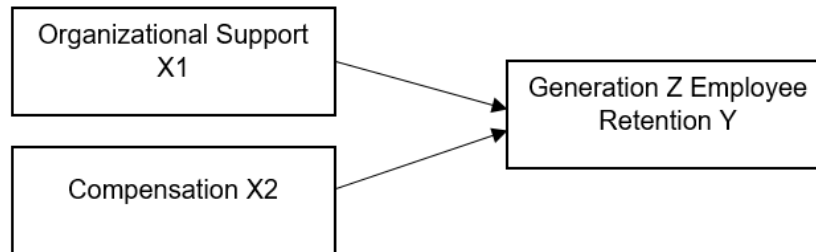
Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang (Hernawan & Srimulyani, 2021). Menurut (Aprilianti & Shofiyah, 2024), Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi menjadi alasan utama bagi karyawan untuk bekerja. (Tambak et al., 2022) karyawan tidak hanya mendedikasikan diri untuk organisasi, tetapi juga untuk mendedikasikan keterampilan, pengetahuan, energi, waktu, dan komitmen mereka, tetapi ada tujuan lain yang ingin dicapai, yaitu mengharapkan imbalan atau penghargaan kinerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut (Aditeresna & Mujiati, 2018), Kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang berwujud finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang telah diberikan pada perusahaan atau organisasi (Lailatur Rizki, 2023). Indikator yaitu: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Menurut (Bahrun & Yusuf, 2022) seseorang akan bekerja secara maksimal untuk bisa mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Dari besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan terlebih generasi Z yang selalu ingin terlihat dan diakui pekerjaannya, serta mencukupi kebutuhan hidup pada level tertinggi yaitu aktualisasi diri. Besar kompensasi ini akan sangat diperhatikan, apabila kompensasi tinggi maka retensi dari karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu (Nabilla Fauziah et al., 2024), yaitu peran kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan generasi Z. Namun terdapat penelitian lain yang memiliki hasil berbanding, yaitu peran kompensasi tidak berpengaruh pada retensi karyawan yaitu (Darmawan & Santoso, 2023), hasil tersebut didapat karena dalam penelitiannya dilakukan terbatas dan pada karyawan yang ada pada satu divisi saja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian yang terfokus pada karyawan generasi Z pada beberapa perusahaan di Kota Lumajang. Dimana dalam penelitian ini ingin melihat bagaimana dukungan organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan Generasi Z di Kota Lumajang.

2. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan generasi Z. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan populasi yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan di Lumajang. Sampel terdiri dari 98 responden, diambil dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yaitu : 1) Karyawan merupakan generasi Z dengan tahun kelahiran 1997-2012, 2) Telah bekerja minimal 1 tahun pada perusahaan saat ini, 3) bukan merupakan karyawan tetap pada perusahaan saat ini.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil penyebaran kuisisioner dan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berikut adalah gambar model penelitian :



Gambar 1. Model penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

Berikut adalah rekapitulasi hasil dari deskripsi responden :

Tabel 1. Karakteristik responden

Demografi	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	57	58,1
Perempuan	41	41,9
Usia		
22 Tahun	6	6,2
23 Tahun	14	14,3
24 Tahun	13	13,2
25 Tahun	15	15,4
26 Tahun	27	27,5
27 Tahun	23	23,4
Jenjang Pendidikan		
SMA	25	25,5
D3	9	9,2
S1	54	55,1
S2	10	10,2

Sumber : Data peneliti, 2024.

Berdasarkan karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak didominasi oleh laki-laki sebesar 58,1% atau sebanyak 57 orang, usia 26 tahun sebesar 27,5% atau 27 orang, dan jenjang pendidikan S1 sebesar 55,1% atau 54 orang.

3.2 Hasil Analisis Data

Berikut adalah hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas. Dikatakan valid, jika nilai r di atas 0,30, maka instrumen penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Product moment (r hitung)	rMinimum	Keterangan
Dukungan Organisasi	X1.1	0,831	0,3	Valid
	X1.2	0,638	0,3	Valid
	X1.3	0,826	0,3	Valid
	X1.4	0,702	0,3	Valid
Kompensasi	X2.1	0,537	0,3	Valid
	X2.2	0,679	0,3	Valid
	X2.3	0,703	0,3	Valid
	X2.4	0,745	0,3	Valid
Retensi	Y1	0,725	0,3	Valid
	Y2	0,750	0,3	Valid
	Y3	0,753	0,3	Valid
	Y4	0,829	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024.

Pada uji reliabilitas, dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

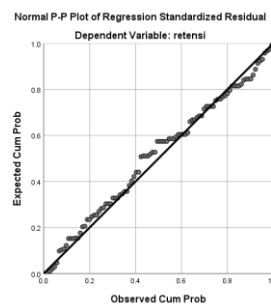
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,737	>0,60	Reliabel
Kompensasi	0,785	>0,60	Reliabel
Retensi	0,814	>0,60	Reliabel

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini :



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data
Sumber: Data Diolah,2024.

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa P-Plot menunjukkan data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

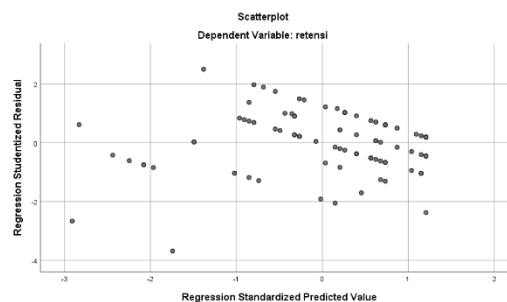
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,765	1,307	VIF < 10 Bebas
Kompensasi	0,765	1,307	Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah,2024.

Berdasarkan tabel 4, seluruh variabel bebas (X) memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Diolah,2024.

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa residual terdistribusi secara acak di sekitar titik nol maka pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.251	1.750		5.286	.000
	Dukungan organisasi	.656	.095	.606	6.901	.000
	kompensasi	.078	.064	.106	1.209	.230

a. Dependent Variable: retensi

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 9.251 + 0,656 DO + 0,078 K + e$$

- 1) Nilai konstanta 9.251 dapat diartikan, apabila variabel dukungan organisasi dan kompensasi tidak dilakukan atau sama dengan nol, maka retensi masih ada sebesar 9.251.
- 2) Hubungan dukungan organisasi terhadap retensi karyawan Generasi Z diketahui bernilai positif yaitu 0,656, artinya bahwa setiap perubahan prosentase sebesar 1%, maka dukungan organisasi akan meningkat sebesar 0,656.
- 3) Hubungan Kompensasi terhadap retensi karyawan Generasi Z diketahui bernilai positif yaitu 0,078 yang berarti bahwa setiap perubahan prosentase sebesar 1%, maka kompensasi akan meningkat sebesar 0,078.

3.5 Uji Hipotesis (uji t)

Uji t atau parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y secara terpisah. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $98-2 = 96$, dengan demikian didapat t-tabel ± 1.984 . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- 1) Variabel dukungan organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung $6.901 > t$ tabel 1.984 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z.
- 2) Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t hitung $1.209 < 1.984$ dan signifikansi $0,230 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z.

3.6 Pembahasan

3.6.1 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap retensi karyawan generasi di Kota Lumajang. Karyawan generasi Z di beberapa perusahaan pada Kota Lumajang merasa senang jika dalam melaksanakan pekerjaannya diperhatikan oleh perusahaan. Mereka menganggap bahwa dengan perhatian dan dukungan organisasi karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan. Dukungan yang dilakukan perusahaan dengan meninjau aktifitas pekerjaan karyawan juga dapat menimbulkan keadilan dalam organisasi, dan juga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif. Terlebih melihat karyawan generasi Z terkait ingin terkait dengan pekerjaannya tersebut diakui atau terlihat oleh perusahaan. Dukungan organisasi apabila dilakukan secara berkelanjutan oleh perusahaan, maka akan membuat retensi karyawan secara tidak langsung untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Ardana, 2019) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan Dimana apabila perusahaan ingin mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan, maka perusahaan harus

meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawan agar karyawan dalam perusahaan merasa lebih diperhatikan.

3.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z di Kota Lumajang. Dalam hal ini memiliki alasan yaitu pada kota Lumajang, karyawan generasi Z banyak yang memiliki tempat tinggal, atau mayoritas penduduk asli kota Lumajang. Dimana menurut mereka besaran kompensasi tidak memengaruhi terkait dengan retensi karyawan generasi Z.. Mereka berusaha bekerja untuk memenuhi terkait dengan kebutuhan hidup, dan rata-rata jarak tempuh dari rumah ke tempat bekerja tidak terlalu jauh hingga tidak banyak mengeluarkan untuk biaya transportasi. Maka upaya apapun menyangkut besar kecilnya kompensasi yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan karyawan generasi Z pada beberapa perusahaan di Kota Lumajang tidak berpengaruh terhadap retensi. Karena rata-rata karyawan sudah nyaman dengan pekerjaan yang mereka tekuni dan jarak tempuh dari rumah ke tempat bekerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Darmawan & Santoso, 2023) yang juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, kesimpulan sebagai berikut: Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z. Dalam hal ini beberapa perusahaan di kota Lumajang harus memberikan perhatian kepada karyawan khususnya pada karyawan generasi Z untuk terus meningkatkan terkait untuk meningkatkan retensi karyawan agar mereka tetap terus bertahan dan bekerja dalam perusahaan, dimana hal ini apabila dilakukan akan menurunkan *turnover*. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z. Dalam penelitian ini terdapat temuan yang sangat menarik. Biasanya karyawan selalu mementingkan besaran kompensasi yang diterima. Namun pada penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh pada retensi karyawan, dikarenakan karyawan generasi Z telah sangat nyaman bekerja di perusahaan masing-masing di Kota Lumajang, dimana memang mereka adalah penduduk lokal Lumajang yang berpikir mereka tidak mengeluarkan kebutuhan besar seperti mereka bekerja diluar kota lain yang membutuhkan uang kos, transportasi dll. Perusahaan di Kota Lumajang harus terus memperhatikan karyawan generasi Z untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Penelitian ini memiliki temuan yang menarik untuk variabel kompensasi dan dapat digunakan peneliti selanjutnya sebagai research gap, serta penggunaan variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada karyawan generasi Z di Kota Lumajang yang telah membantu kontribusi dalam pengisian kuisioner penelitian, dan terimakasih juga kepada tim yang bertugas dalam pelaksanaan penelitian.

REFERENSI

- Aditeresna, K. A. R., & Mujati, N. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 5814. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p01>
- Aprilianti, R. U., & Shofiyah, I. (2024). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah Muhammadiyah (sinta 4). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 7(1), 190–204.
- Ardana, I. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 8047–8074.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- Darmawan, M. L., & Santoso, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Faktor lainnya terhadap Retensi Karyawan Karyawan PT. X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(2), 243–252. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2220>
- Hayyi Itqi Tammi, Deden Mulyana, A. K. (2024). *Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan, Generasi Z*. 2(2).
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan

- Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Lailatur Rizki, V. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.34012/jebim.v4i2.3233>
- Maritini, L., & Wajdi, M. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan (Dukungan Organisasi) Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Nabilla Fauziah, Syifa Fitri Fairus, & Agung Surya Dwianto. (2024). Peran Penting Work Life Balance dan Kompensasi dalam Employee Retention: Studi Karyawan Generasi Z di Unit Kantor Cabang BRI Lenteng Agung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 3306–3317. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1995>
- Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujiati, & Titin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Riyani, A. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan*. 1–11.
- Tambak, S. R., Elvina, & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484–10501.
- Tuna, S. N. H., Trang, I., & Soepeno, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatankerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Bahana Security System Cabang Manado. *Musyari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(6), 160–170.
- Via Lailatur Rizki, Novy Fitria, F. M. (2024). PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z. *MOVERE JOURNAL*, 6(2), 441–448.