

Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Kerja (Studi Kasus Pt Lingga Tiga Sawit)

Devia Salisa Oktaviani¹, Yudi Prayoga², Anita Sri Rejeki Hutagaol³

Program Studi Manajemen, Universitas Labuhanbatu)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, insentif dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan di PT Lingga Tiga Sawit. Dalam konteks organisasi modern, retensi karyawan menjadi isu krusial yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 68 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel motivasi, insentif dan budaya organisasi, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan insentif dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Meskipun insentif dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung, penelitian ini menekankan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan faktor insentif dan budaya organisasi yang sesuai dalam pekerjaan, hal ini adalah salah satu strategi retensi yang efektif. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover, serta mendorong perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang profesional, produktif dan berkualitas. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Motivasi, Insentif Budaya Organisasi, Retensi*

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation, incentives and organizational culture on employee retention at PT Lingga Tiga Sawit. In the context of modern organizations, employee retention is a crucial issue that has an impact on productivity and operational efficiency. This study uses a quantitative approach with a survey method, involving 68 employees as respondents. Data were collected through a questionnaire that measures the variables of motivation, incentives and organizational culture, and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that motivation has a significant influence on employee retention, while incentives and organizational culture do not show a significant influence. Although incentives and organizational culture do not have a direct effect, this study emphasizes the importance of companies to pay attention to appropriate incentive factors and organizational culture in work, this is one of the effective retention strategies. This study provides insight for human resource management to increase employee loyalty and reduce turnover rates, as well as encourage companies to retain professional, productive and quality employees. This study is expected to be a reference for further research in the field of human resource management.

Keywords: *Motivation, Organizational Culture Incentives, Retention*

✉ Corresponding author :

Email Address : salisadevia@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi modern, retensi karyawan menjadi salah satu isu krusial yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga memengaruhi budaya organisasi dan kepuasan kerja. Retensi karyawan adalah semua upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Menurut penelitian, kehilangan karyawan dapat menyebabkan dampak negatif yang signifikan, termasuk biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru serta penurunan produktivitas (Olivia Olivia et al., 2023). Data menunjukkan bahwa 93% perusahaan khawatir terhadap tingkat retensi karyawan, menandakan kesadaran yang semakin tinggi akan pentingnya mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam organisasi.

Motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Teori motivasi, seperti Teori Maslow dan Teori Herzberg, menunjukkan bahwa kebutuhan dasar dan kepuasan kerja berperan penting dalam motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap retensi (Olivia Olivia et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami apa yang memotivasi karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Insentif, baik finansial maupun non-finansial, juga berperan penting dalam retensi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa 78% pencari kerja percaya bahwa "job hopping" dapat meningkatkan gaji, mencerminkan persepsi bahwa berpindah pekerjaan lebih menguntungkan dibandingkan bertahan di satu tempat. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus menawarkan paket kompensasi yang kompetitif serta insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, program pengembangan karir, dan fleksibilitas kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh suatu organisasi. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kepuasan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan dukungan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi. Kondisi di lingkungan kerja berperan krusial untuk mencapai kinerja pekerja. Faktor ini disebabkan oleh keberadaan kondisi tersebut yang menyenangkan, yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme, guna mencapai kinerja yang lebih optimal. Artinya suasana kerja yang positif akan berkontribusi positif terhadap kinerja para pekerja (Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani, 2023)

Data terbaru menunjukkan bahwa 56% karyawan aktif mencari pekerjaan baru dalam 12 bulan mendatang, menyoroti tantangan besar dalam hal keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan perlunya langkah-langkah strategis untuk memahami akar permasalahan dan meningkatkan keterlibatan serta kepuasan kerja. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan suportif dapat meningkatkan retensi karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa terintegrasi dalam budaya perusahaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, budaya negatif dapat menyebabkan turnover tinggi dan menurunnya produktivitas. Strategi manajemen talenta juga terbukti memiliki pengaruh besar terhadap retensi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan (Sugiyanto & Sutiainsih, 2023). Dengan menerapkan program pengembangan karir yang jelas dan memberikan umpan balik konstruktif secara rutin, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawannya.

Dalam menghadapi tantangan retensi karyawan, penting bagi perusahaan untuk memahami pengaruh motivasi, insentif, dan budaya organisasi. Data menunjukkan bahwa banyak perusahaan khawatir tentang tingkat retensi mereka dan bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil langkah proaktif untuk meningkatkan motivasi melalui insentif yang menarik serta menciptakan budaya organisasi yang positif. Dengan pendekatan yang tepat dalam manajemen talenta dan perhatian terhadap kebutuhan serta harapan karyawan, organisasi tidak hanya dapat mempertahankan bakat terbaik mereka tetapi juga mendorong pertumbuhan dan inovasi di tempat kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi praktisi HR dalam merancang strategi retensi yang efektif di masa depan.

METODOLOGI

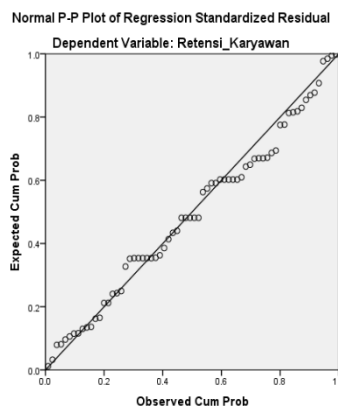
Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Lingga Tiga Sawit dengan total karyawan sebanyak 68 orang. Menurut (Arikunto 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya maka sampel yang diambil adalah 68 orang. Adapun fenomena dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan, kemudian akan diukur oleh variable Motivasi Insentif dan Budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yakni suatu cara mengungkapkan fenomena melalui data angka, kemudian di analisis secara matematis, yang hasilnya dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner yang disebar kesemua responden. Analisis data dengan regresi linier berganda. Uji validitas, reliabilitas dilakukan sebelum uji statistik untuk memastikan nilai viabilitas data. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif, regresi prasyarat, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Perangkat lunak statistik SPSS versi 22 digunakan untuk memudahkan analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian keabsahan dalam setiap elemen dalam instrumen dapat di evaluasi dengan mengkorelasikan skor nilai dengan skor total. Instrumen dianggap valid jika nilai R hitung melampaui R tabel sebesar 0,236 ($r >$

0,23). Variabel Motivasi, Insentif dan Budaya organisasi, menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam indikator variabel tersebut memiliki korelasi melebihi 0,236. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan dinyatakan valid dan memenuhi kriteria keabsahan data. Instrumen dianggap memiliki reabilitas tinggi jika nilai conbrach alpha > 0,6. Instrumen variabel motivasi sebesar 0.809, variabel insentif 0.782 dan variabel budaya organisasi 0.787 dan semua variabel dinyatakan reliabel dikarenakan nilai conbrech alpha lebih dari 0.6.

Uji normalitas berperan mengevaluasi salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yang menyatakan bahwa distribusi variabel X (sebab) dan variabel Y (akibat) seharusnya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dievaluasi melalui penggunaan p-plot regresi residual standar dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Keputusan diambil berdasarkan sejauh mana persebaran mendekati arah diagonal dan apakah mengikuti arah histogram yang menggambarkan pola distribusi normal. Berdasarkan hasil Gambar 1, terlihat bahwa pola data sejajar dengan garis diagonal, menyiratkan bahwa model regresi ini memenuhi kriteria normalitas.



Gambar.1 Uji Normalitas

Uji t

Tabel. 1 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.946	2.014		.967	.337
1 Motivasi_Kerja	.497	.108	.507	4.607	.000
Insentif	.196	.128	.174	1.536	.129
Budaya_Organisasi	.190	.144	.152	1.320	.192

a. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

Hasil analisis uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.497 dengan nilai t hitung 4.607 dan tingkat signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap retensi kerja dengan tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan variabel insentif (X2) memiliki koefisien regresi 0.196 dengan nilai t 1.536 dan signifikansi 0.129, menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi kerja. Variabel budaya organisasi (X3) menunjukkan koefisien regresi 0.190, nilai t 1.320, dan signifikansi 0.192, yang juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap retensi kerja.

Dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan retensi kerja di PT Lingga Tiga Sawit. Hal ini berarti bahwa perusahaan perlu memfokuskan diri pada pengembangan program yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mempertahankan karyawan yang ada. Sementara itu, insentif dan budaya organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi retensi kerja, meskipun perbaikan di bidang ini mungkin tetap dapat memberikan manfaat tambahan. Penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi dalam retensi karyawan dan mengarahkan fokus manajemen untuk meningkatkan upaya motivasi karyawan agar dapat meningkatkan retensi kerja secara efektif. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi sumber daya manusia yang lebih terfokus untuk memaksimalkan retensi karyawan.

Uji F

Uji F (Simultan) merupakan salah satu metode pengujian statistik yang penting dalam penelitian kuantitatif, terutama yang menggunakan model regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, Uji F digunakan untuk menentukan apakah Motivasi (X1), Insentif (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan memengaruhi Retensi Kerja (Y) di PT Lingga Tiga Sawit.

Tabel. 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.361	3	55.454	23.673	.000 ^b
	Residual	149.918	64	2.342		
	Total	316.279	67			

a. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi

Dalam analisis simultan ini, kita menggunakan data yang diperoleh dari survei dengan kuesioner yang telah dianalisis secara statistik. Berdasarkan hasil Uji F dalam tabel ANOVA yang disajikan, kita dapat melihat bahwa nilai F-hitung sebesar 23.673 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Signifikansi di bawah 0.05 menunjukkan bahwa kita dapat menolak hipotesis nol, yang berarti bahwa secara

statistik terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu Retensi Kerja.

Melihat hasil regresi lebih jauh, dapat kita simpulkan bahwa Motivasi, Insentif, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Retensi Kerja. Hal ini menandakan bahwa peningkatan dalam salah satu dari ketiga aspek tersebut dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Dengan kata lain, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan motivasi, menyediakan insentif yang memadai, serta membangun budaya organisasi yang kuat untuk mencapai tingkat retensi kerja yang lebih baik. Pengaruh motivasi, insentif, dan budaya organisasi terhadap retensi kerja di PT Lingga Tiga Sawit. Dengan memahami dinamika yang melibatkan variabel-variabel ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan tenaga kerjanya dan mengurangi turnover. Hasil Uji F (Simultan) ini menyediakan bukti empiris yang mendukung asumsi bahwa faktor-faktor motivasi, insentif, dan budaya organisasi harus secara kolektif dikelola untuk mencapai tujuan retensi yang diinginkan.

Uji Determinan

Uji determinasi memegang peranan penting dalam menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada bagian ini, peneliti memanfaatkan data hasil uji determinasi yang telah diolah menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

Tabel.3. Uji Determinan

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.725 ^a	.526	.504	1.531	.526	23.673	3	64	.000	1.968

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh melalui SPSS, dapat diamati bahwa nilai R Square adalah 0,526. Ini menunjukkan bahwa 52,6% variasi dalam retensi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut: motivasi, insentif, dan budaya organisasi. Sisa 47,4% variasi retensi kerja kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi Kerja

Motivasi erat hubungannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga akan lebih kuat. Dalam penelitian ini didapatkan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi retensi karyawan namun beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwaji & Sabella,

2019) yang mengatakan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan di PT Aerofood ACS cabang kota Surabaya. Penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dimana teori motivasi yang peneliti kutip berdasarkan teori Adam Smith dengan teori setiap orang memiliki 2 motivasi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal kemungkinan dalam kasus penelitian ini setiap responden setiap melakukan pekerjaan selalu memperhatikan motivasi diri dan motivasi eksternal yaitu berfokus pada kecukupan, kebutuhan dan keluarga.

Pengaruh Insentif Terhadap Retensi

Ketika insentif diberikan secara proporsional, perusahaan akan mempunyai peluang lebih besar untuk memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan dengan menawarkan imbalan dalam bentuk promosi, penghargaan, bonus, dan insentif, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan lebih baik. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi kerja berbeda dengan hasil penelitian oleh (Jumawan et al., 2023) yang mengatakan insentif dapat mempengaruhi retensi karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi

Budaya organisasi merupakan asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Variabel budaya organisasi menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap retensi kerja, samahalnya dengan hasil penelitian (Reiningsih Reke et al., 2023) bahwasanya budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Kristal Hotel Kupang. Walaupun setiap budaya organisasi masing masing perusahaan memiliki perbedaan namun tetap saja budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap PT Lingga Tiga Sawit, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap retensi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran motivasi dalam mempertahankan karyawan di perusahaan. Di sisi lain, insentif dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi kerja. Meskipun demikian, nilai R Square sebesar 0,526 menunjukkan bahwa 52,6% variasi dalam retensi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk memperhatikan faktor motivasi dalam meningkatkan retensi kerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan program motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi retensi kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir.

Referensi :

- Arief, S., & S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. ANDI.
- Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199-217.
- Elok Cahyaning Pratiwi, & Mila Hariani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563-568. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>
- Hom, P. W., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2019). *Employee retention and turnover: Why employees stay or leave*. Routledge.
- Jumawan, Hadita, Adam, A., Febriyanto, A., Rizky Gemis, M., Ahmadi, R., Edi Nurdiansyah, R., & Pangestu, S. (2023). Pengaruh Insentif dan Komitmen Kerja terhadap Retensi Karyawan pada Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 399(4), 399-411. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Olivia Olivia, Valerie Tanza, Viona Debataraja, & Feronica Simanjourang. (2023). Bagaimana Manajemen Talenta Mempengaruhi Retensi Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 230-242. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.459>
- Pratiwi, B. R., Supriyanto, S., & Hasyim, H. Pengaruh Self Motivation dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Perawat Siloam Hospital Tb Simatupang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 155-162.
- Prasetyo, W. J., Agusdin, A., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1).
- Reiningsih Reke, F., Kasim Moenardy, K., & Struce Andrriyani, dan. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216-226.
- Sudaryono, D. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. CAPS (Center for Academic Publishing).
- Sugiyanto, & Sutiainsih. (2023). Retensi Karyawan memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen). *Edunomika*, 07(01), 1-9.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182-193.
- 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. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i10.290>
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213