

Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Gaji Terhadap Retensi Karyawan Pada CV. Serba Plastik Bandar Lampung

✉ **Hendri Dunan¹, Bryan Nicholas Halim²**

^{1,2} Program studi manajemen, Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk mengkaji dampak dari work-life balance serta kepuasan gaji pada retensi karyawan CV. Serba Plastik, Bandar Lampung. Retensi karyawan merupakan faktor terpenting dalam manajemen SDM, yang berhubungan langsung dengan keberlangsungan operasional perusahaan. Work-life balance mencerminkan seberapa baik karyawan mengatur tuntutan pekerjaan dan kepentingan pribadi mereka, sementara kepuasan gaji berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai kesesuaian gaji yang mereka terima. Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan data primer melalui pengedaran kuisioner. Populasi pada riset ini mencakup seluruh karyawan sebanyak 32 orang. Teknik analisis data menerapkan analisis linier berganda yang diolah menggunakan SPSS. Output riset ini mengindikasikan bahwasanya work-life balance maupun kepuasan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, baik simultan maupun parsial. Menariknya, dampak work-life balance lebih kuat dibandingkan kepuasan gaji. Temuan ini menegaskan perlunya perusahaan untuk lebih memperhatikan keseimbangan kerja dan hidup para karyawan. Taktik yang bisa diterapkan antara lain menyediakan jam kerja yang fleksibel, cuti memadai, serta kebijakan remunerasi yang adil dan kompetitif. Dengan begitu, perusahaan dapat mengoptimalkan retensi karyawan dan mendukung keberlangsungan operasional yang baik.

Kata Kunci: work-life balance, kepuasan gaji, retensi karyawan.

Abstract

This research aims to examine the impact of work-life balance and salary satisfaction on employee retention CV Serba Plastik, Bandar Lampung. Employee retention is the most important factor in HR management, which is directly related to the continuity of company operations. Work-life balance reflects how well employees manage their work demands and personal interests, while salary satisfaction pertains to employees' perceptions of the fairness and appropriateness of the compensation they receive. This research applies a quantitative approach with primary data through distributing questionnaires. The population in this research included all 32 employees. The research output indicates that both work-life balance and salary satisfaction have a significant influence on employee retention, both simultaneously and partially. Interestingly, the impact of work-life balance is stronger than that of salary satisfaction. This finding confirms the need for companies to pay more attention to employees' work-life balance. Strategies that can be applied include providing flexible working hours, adequate leave, and fair and competitive remuneration policies. By doing so, companies can optimize employee retention and support better operational sustainability.

Keywords: work-life balance, salary satisfaction, employee retention.

Copyright (c) 2025 Bryan Nicholas Halim²

✉ Corresponding author :

Email Address : bryannicholashalim@gmail.com

PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan meningkatnya pertarungan bisnis yang terus berubah, perusahaan perlu mengelola SDM secara optimal untuk menjamin keberlanjutan dan memperkuat daya saingnya. Peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan agar perusahaan menjadi lebih kompetitif dan mampu merespon berbagai tantangan eksternal demi eksistensi serta keberlangsungan perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023). Salah satu tantangan utama saat menghadapi perusahaan kompetitor yakni dengan cara menjaga karyawan unggul dan berkompeten. Strategi retensi karyawan yang baik berperan krusial dalam meningkatkan efisiensi operasional serta mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. CV. Serba Plastik, sebagai perusahaan distributor plastik di Bandar Lampung, menghadapi tantangan dalam upaya mempertahankan karyawannya. Survei pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara terhadap 10 karyawan dari total 32 karyawan memberikan gambaran awal, di mana 30% dari responden mengungkapkan adanya ketidakseimbangan work-life balance, sementara 20% menganggap bahwa gaji yang diperoleh belum mampu memenuhi kebutuhan hidup. Meskipun jumlah responden terbatas, survei ini memberikan indikasi awal mengenai isu-isu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Ketergantungan pada stabilitas tenaga kerja sangat penting demi kelancaran distribusi produk ke berbagai daerah di Provinsi Lampung. Perusahaan perlu memahami hal-hal yang memengaruhi retensi karyawan. Dalam konteks ini, dua aspek yang dianggap berpengaruh adalah keseimbangan kehidupan kerja & kepuasan gaji.

Riset pengaruh work-life balance dan kepuasan gaji terhadap retensi karyawan CV. Serba Plastik ini menjadi penting bagi perusahaan untuk menyajikan wawasan mendalam terkait kedua unsur yang berkontribusi dalam memelihara loyalitas dan komitmen karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberi pemahaman mendalam bagi perusahaan dalam merumuskan regulasi yang optimal, sehingga terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan finansial, serta memberikan manfaat optimal bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Menurut Fatimah & Gunawan (2023) "work-life balance" adalah ketika kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi karyawan diimbangi dengan imbang tanpa membebani salah satunya agar karyawan bisa menikmati kehidupan sosial dengan bebas. Persepsi seseorang terhadap bagaimana pekerjaan dan non-pekerjaan saling terkait sehingga mendorong kemajuan sesuai dengan prioritas hidup mereka disebut keseimbangan kerja-hidup. Kepuasan kerja, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat dengan adanya work-life balance yang sehat (Ingstad & Haugan, 2024).

Menurut Khoirunnisa (2024), keseimbangan kerja-hidup mengacu pada pemisahan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ini dilakukan dalam lingkungan kerja atau perusahaan untuk memastikan bahwa pekerja merasa nyaman dan perusahaan berkembang. Hal ini mencakup seberapa efektif dan efisien karyawan melakukan pekerjaan mereka (Dunan, 2023).

Orang-orang yang dapat terus memberikan kinerja baik serta memiliki keseimbangan kerja dan hidup yang baik sangat penting bagi kemajuan dan kesuksesan bisnis (Dunan, 2022).

Menurut (Panda & Sahoo, 2021), ada lima dimensi yang membentuk work-life balance yaitu fleksibel di tempat kerja, terlibat dalam keluarga dan masyarakat, bekerja sama dan berkomunikasi, mendapatkan keuntungan finansial dan non-finansial, dan kesehatan mental dan fisik.

Kepuasan gaji

(Susanti et al., 2024) menyatakan bahwa kepuasan gaji adalah perasaan seorang karyawan tentang apakah gaji mereka adil atau tidak, yang dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kesetiaan mereka. Kepuasan gaji terkait dengan perasaan bahwa ada keseimbangan antara menghabiskan waktu dan energi untuk mendapatkan imbalan moneter. Kepuasan gaji dikaitkan dengan perasaan positif tentang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Gim & Cheah

(2020), empat cara untuk mengukur kepuasan gaji yaitu struktur manajemen gaji, kenaikan gaji, benefit, dan kepuasan tingkat gaji. Karyawan yang merasa puas dengan gaji dan sesuai dengan harapan mereka mungkin mengalami kepuasan gaji (Pratiwi et al., 2020).

Retensi Karyawan

Kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dengan perusahaan yang sama untuk waktu yang lama dikenal sebagai retensi karyawan (Aman-Ullah et al., 2023). Proses strategis untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan perusahaan yang sama untuk waktu yang lama dikenal sebagai retensi karyawan (N Krishnamoorthy & Ambreen Aisha, 2022). Mempertahankan karyawan berkualitas saat ini merupakan bagian dari strategi retensi yang telah terbukti menjadi langkah hemat biaya. Retensi sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian perusahaan (Ndiango et al., 2024).

Hubungan karyawan, elemen perusahaan, peluang karir, kompensasi, dan budaya kerja adalah beberapa indikator retensi karyawan (Bella et al., 2024). Ketika perusahaan menghargai kesejahteraan karyawan dan memenuhi kebutuhan mereka untuk keseimbangan kerja, karyawan cenderung lebih setia kepada perusahaan (Sari et al., 2024).

H1: Work-life balance berpengaruh terhadap retensi karyawan CV. Serba Plastik Bandar Lampung

H2: Kepuasan gaji berpengaruh terhadap retensi karyawan CV. Serba Plastik Bandar Lampung

H3: Work-life balance dan kepuasan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Serba Plastik Bandar Lampung

METODE PENELITIAN

Riset berikut menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain riset survei. Riset ini difokuskan untuk menganalisis sejauh mana work-life balance dan kepuasan gaji memengaruhi retensi karyawan CV. Serba Plastik Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan pada CV. Serba Plastik Bandar Lampung yang terletak di Jl. Pangeran Antasari, Gang Waru II, Kalibalau Kencana, Sukabumi, Bandar lampung, Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2024. Populasi pada riset berikut mencakup seluruh karyawan CV. Serba plastic berjumlah 32 orang, dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Riset ini menggunakan output utama yang berasal dari pengumpulan data primer melalui kuisioner dan dilengkapi oleh hasil observasi, wawancara, serta tanggapan kuisioner terkait Work-Life Balance, Kepuasan Gaji, dan Retensi Karyawan. Dalam tahap pengolahan data, peneliti menggunakan Skala Ordinal untuk menghitung setiap indikator, dengan memberikan lima kategori jawaban, dari 1 (STS) sampai 5 (SS). Teknik analisis data menerapkan analisis linier berganda yang diolah menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov)

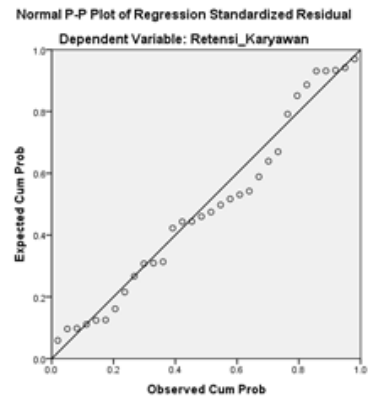
Tabel 3. Hasil dari uji normalitas (kolmogrov smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	32

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh nilai sig (2-tailed) $0,200 > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

Uji Normalitas (P-P Plot)

Grafik 1. Hasil dari uji normalitas (P-P Plot)



Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Berdasarkan analisis diatas, tampak jeas bahwa sebaran data sangat luas dan mengikuti pola diagonal, yang mengindikasi bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.653	1.974		2.357	.025	
	Work_Life_Balance	.579	.101	.655	5.756	.000	.261
	Kepuasan_Gaji	.303	.106	.326	2.869	.008	.261

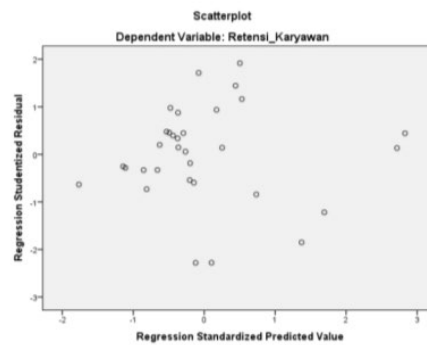
a. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Sesuai dengan output analisis, menyatakan bahwa tidak ada indikasi terjadinya multikolinieritas, sebab keseluruhan nilai $VIF < 10$ serta keseluruhan nilai toleransi lebih besar dari 0,100

Uji Heterokedastisitas

Grafik 2. Hasil dari uji heterokedastisitas



Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Berdasarkan output analisis grafik diatas menunjukkan pola yang tidak begitu jelas, selain itu titik tersebut tersebar pada sumbu Y. Dengan demikian mengidentifikasi bahwasanya tidak terjadi heteroskedas.

Uji Glejser

Tabel 5. Hasil uji glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.187	5.543		.936
	Work_Life_balance	-.051	.086	-.129	-.593
	Kepuasan_Gaji	.037	.128	.062	.285

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Mengacu pada output analisa tabel uji glejser, menyatakan bahwa nilai sig work-life balace (0,558) dan kepuasan gaji (0,777) > 0,05. Jadi disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Linier Berganda

Tabel 7. Hasil uji linier berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.653	1.974		2.357
	Work_Life_Balance	.579	.101	.655	5.756
	Kepuasan_Gaji	.303	.106	.326	2.869

a. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan model regresi linier berganda dan hasilnya :

$$Y = 4,653 + 0,579 X_1 + 0,303 X_2$$

1. Nilai konstan (a) sebesar 4,653, aspek tersebut mengindikasikan apabila X_1 dan X_2 bernilai nol, dengan demikian nilai retensi karyawan konsisten sejumlah 4,653.
2. Berdasarkan output uji variable work-life balance, mempunyai koefisien regresi (+) serta nilai $B = 0,579$. Dengan kata lain bila timbul peningkatan work life balance sejumlah satu point, dengan demikian terwujud pula kenaikan pada retensi karyawan sejumlah 0,579.
3. Berdasarkan output uji variable kepuasan gaji, mempunyai koefisien regresi (+) serta nilai $B = 0,303$. Dengan kata lain bila timbul peningkatan kepuasan gaji sejumlah satu point, dengan demikian terwujud pula kenaikan pada retensi karyawan sejumlah 0,303.

Pengujian Hipotesis T (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil dari uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.653	1.974		2.357
	Work_Life_Balance	.579	.101	.655	5.756
	Kepuasan_Gaji	.303	.106	.326	2.869

b. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

1. Mengacu pada output analisis yang berasal dari tabel pengujian hipotesis T didapat nilai t hitung (5,756) > t tabel (2,042) dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian work-life balance berpengaruh positif & signifikan pada retensi karyawan, H_1 diterima dan H_0 di tolak
2. Mengacu pada output analisis yang berasal dari tabel pengujian hipotesis T didapat nilai t hitung (2,869) > t tabel (2,042) dengan nilai signifikansi (0,008) < 0,05. Dengan demikian kepuasan gaji berpengaruh positif & signifikan pada retensi karyawan, H_2 diterima dan H_0 di tolak.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil dari uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1318.674	2	659.337	133.524
	Residual	143.201	29	4.938	
	Total	1461.875	31		

a. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Gaji, Work_Life_Balance

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Bertumpu pada output analisis pengujian simultan, didapatkan nilai f hitung (133.524) > f tabel (4,183) serta sig (0,000) < 0,05. Dengan begitu, terdapat pengaruh positif dan signifikan work-life

balance dan kepuasan gaji secara simultan terhadap retensi karyawan sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.895	2.222

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Gaji, Work_Life_Balance

Sumber: Olah data IBM SPSS version 22 (2022)

Bertumpu pada output pengujian determinansi, diperoleh persentase variasi variable jumlah retensi karyawan yang mampu dipaparkan oleh variable work-life balance dan kepuasan gaji yaitu 89,5% sementara 10,5% yang tersisa dijelaskan variable lain diluar model regresi

Work-life balance terhadap retensi karyawan

Work-life balance memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan tersebut berperan penting dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang mampu mengatur work-life balancenya lebih condong mendapatkan kepuasan kerja, tidak mengalami stres, serta menunjukkan komitmen yang makin besar terhadap perusahaan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengedepankan aspek keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan retensi karyawan. Ketika perusahaan berhasil menciptakan kondisi yang mendukung keseimbangan tersebut, karyawan cenderung untuk tetap bertahan. Work-life balance yang optimal membantu karyawan mengelola stres dan memperbaiki kepuasan kerja dan menciptakan korelasi yang harmonis dalam lingkungan pekerjaan. Semua ini akan berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan gaji terhadap retensi karyawan

Kepuasan gaji berdampak positif dan signifikan pada retensi karyawan. Temuan ini menegaskan bahwasanya kepuasan gaji ialah unsur penting yang memacu karyawan tetap bekerja di perusahaan. Persepsi karyawan yang merasa gaji yang diperoleh sebanding dengan beban kerja, pengalaman, dan kontribusi mereka akan lebih termotivasi untuk terus bekerja di tempat tersebut. kebalikannya, kekecewaan terhadap gaji memicu hasrat meninggalkan perusahaan.

Work life balance dan kepuasan gaji terhadap retensi karyawan

Output riset berikut menjelaskan bahwasanya work-life balance dan kepuasan gaji memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kedua faktor tersebut meningkatkan retensi karyawan. Untuk itu, perlu untuk memprioritaskan work-life balance dan kepuasan gaji agar dapat membuat tempat bekerja yang memperkuat dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Implementasi kebijakan yang mendorong work-life balance serta sistem kompensasi yang adil akan mendukung penurunan niat keluar dari perusahaan dan menaikkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, langkah-langkah ini penting bagi kesejahteraan karyawan dan berdampak positif pada produktivitas dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada CV. Serba plastik Bandar Lampung. Kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada CV. Serba plastik Bandar Lampung. Work-life balance dan kepuasan gaji secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV. Serba plastik Bandar Lampung. Cv. Serba plastik perlu memberikan perhatian lebih pada pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, seperti fleksibilitas jadwal kerja dan pemberian waktu istirahat yang memadai, selain memastikan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya membuat lingkungan kerja yang mendorong kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan retensi.

Referensi :

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestão*, 30(2), 221–236. <https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068>
- Bella, N., Susanti, E., & Rusdi, P. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2, 1045–1052. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i2.327>
- Dunan, H., & Mutmainah, S. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adi Sarana Armada TBK Cabang Lampung. *Media Informasi Penelitian Kabupaten ...*, 4, 182–190. <https://journal.sinov.id/index.php/sinov/article/view/645>
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530–537.
- Fatimah, T., & Gunawan, A. (2023). ANALISIS PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PERSON JOB FIT TERHADAP AFFECTIVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17, 75–89. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i1.1296>
- Gim, G., & Cheah, W.-S. (2020). PAY SATISFACTION AND ORGANISATIONAL TRUST: AN IMPORTANCE-PERFORMANCE MAP ANALYSIS. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4, 1–16. [https://doi.org/10.47263/JASEM.4\(1\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.4(1)01)
- Ingstad, K., & Haugan, G. (2024). Balancing act: exploring work-life balance among nursing home staff working long shifts. *BMC Nursing*, 23. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02165-8>
- N Krishnamoorthy, & Ambreen Aisha. (2022). An Empirical Study of Employee Retention in the Information Technology Sector in Bangalore City. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(7), 1333–1342. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i7.902>
- Ndiango, S., Gabriel, D., & Changalima, I. A. (2024). Give me my flowers before I die! Linking employee recognition, job satisfaction and employee retention in logistics companies: A multigroup analysis. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(March), 101053. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101053>
- Pahira, S., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3, 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work-life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103–123. <https://doi.org/10.1108/EJMS-12-2020-0003>
- Pratiwi, D. M., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 92–103. www.fe.unisma.ac.id
- Sari, S., Yenni, Z., & Aima, M. (2024). Determinants of Turnover Intention: Job Satisfaction, Employee Retention, Work-Family Conflict and Organisational Commitment. *International Review of Management and Marketing*, 14, 26–36. <https://doi.org/10.32479/irmm.16979>
- Susanti, P., Pareke, F. J., & Nasution, N. (2024). Influence of Job Insecurity, Job Stress and Salary

Satisfaction on the Loyalty of Contract Employees in the Regional Government of Kepahiang Regency. *The Manager Review*, 6(1 SE-Articles), 51-67.
<https://ejournal.unib.ac.id/a46/article/view/33526>

Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086-1095.