

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, EMPLOYEE TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE RETENTION AT UD BAHARI JAYA, LUMAJANG REGENCY

Fentiana Evilawati¹, M. Naely Azhad², Tatit Diansari R.P³

^{1,2,3}) Universitas Muhammadiyah Jember

Email: fentyevicawati@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk: 02/10/2024

Artikel revisi: 28/10/2024

Artikel diterima: 31/10/2024

Keywords:

Employee Retention, Employee Engagement, Employee Training, Organizational Culture

ABSTRAK

UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang mengalami retensi karyawan yang fluktuatif di tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bersifat asosiatif. Sumber data dalam penelitian ini dari kuesioner berskala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang. Teknik sampel yang digunakan yaitu saturated sampling, sehingga sampel berjumlah sebanyak 50 responden. Metode analisis yang menggunakan serangkaian analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang; pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang; keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang. Variabel keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi secara keseluruhan dapat mempengaruhi retensi karyawan sebesar 78,7%. Sebesar 21,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk kedalam lingkup penelitian ini.

ABSTRACT

UD Bahari Jaya Lumajang Regency will experience fluctuating employee retention in 2023. This research aims to examine the influence of employee involvement, employee training and organizational culture on employee retention at UD Bahari Jaya Lumajang Regency. This research uses descriptive quantitative methods that are associative in nature. The data source in this research is a Likert scale questionnaire. The population used is all employees at UD Bahari Jaya, Lumajang Regency. The sampling technique used was saturated sampling, so the sample consisted of 50 respondents. The analysis method uses a series of multiple linear regression analysis. This research shows that employee involvement has a positive and significant effect on employee retention at UD Bahari Jaya, Lumajang Regency; employee training has a positive and significant effect on employee retention at UD Bahari Jaya, Lumajang Regency; organizational culture has a positive and significant effect on employee retention at UD Bahari Jaya, Lumajang Regency; Employee involvement, employee training, and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee retention at UD Bahari Jaya, Lumajang Regency. The variables of employee engagement, employee training, and overall organizational culture can influence employee retention by 78.7%. The remaining 21.3% is influenced by other factors not included in the scope of this research.



INTRODUCTION

UD Bahari Jaya merupakan salah satu badan usaha yang terletak di Kabupaten Lumajang dan bergerak di sektor distribusi beras, kedelai, serta gula. Namun, badan usaha tersebut mengalami beberapa permasalahan salah satunya terkait retensi karyawan. Menurut Harvida & Wijaya (2020) retensi karyawan adalah aspek krusial dalam dunia bisnis yang menandakan kemampuan suatu organisasi dalam mempertahankan, mengembangkan, dan memotivasi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hasil observasi menunjukkan adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan di UD Bahari Jaya hampir setiap bulan. Sehingga secara signifikan dapat menurunkan kinerja perusahaan. Retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Tahun 2023 mengalami fluktuasi. Persentase tertinggi di bulan Juni 2023 sebesar 94,2%, sedangkan persentase terendah terdapat di bulan Agustus 2023 sebesar 78,2%. Persentase retensi karyawan yang bersifat fluktuatif tersebut mengindikasikan bahwa perlu adanya evaluasi dan mengoptimalkan strategi dalam menjaga tingkat retensi karyawan agar tetap tinggi hingga mengalami peningkatan. Menurut Chatzoudes & Chatzoglou (2022) semakin tinggi tingkat retensi karyawan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mampu mencegah karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Tuna et al., (2024) keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung, berkomitmen, dan bersemangat terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Fenomena keterlibatan karyawan di UD Bahari Jaya masih tergolong rendah, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang tidak terlalu menganggap penting pekerjaannya dan komitmen terhadap pekerjaannya rendah. Karyawan di UD Bahari Jaya kurang bersemangat dalam bekerja sehingga menyebabkan kelalaian dalam bekerja. Selain itu, keterlibatan karyawan yang masih rendah, UD Bahari Jaya masih belum melaksanakan program pelatihan yang efektif dan tepat sasaran. Karyawan yang menerima pelatihan yang tepat cenderung merasa lebih percaya diri dalam pekerjaannya, merasa dihargai oleh perusahaan, dan merasa bahwa perusahaan memiliki kepentingan pada pengembangan karirnya.

Fenomena lain yang terjadi di UD Bahari Jaya yaitu budaya organisasi yang tergolong kurang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya perilaku yang saling menyalahkan antar karyawan atas kegagalan atau kesalahan yang terjadi. Adanya fenomena tersebut bertentangan dengan pendapat Syakur (2020) bahwa budaya organisasi tersebut seringkali menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, sehingga individu merasa takut untuk mengambil risiko atau berinovasi karena takut akan disalahkan atau dihukum jika terjadi kesalahan dan berpotensi meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas menunjukkan adanya permasalahan terkait retensi karyawan di UD Bahari Jaya yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi.

LITERATURE REVIEW

Menurut Budd (2008) mendeskripsikan manajemen sumberdaya manusia sebagai kumpulan keputusan-keputusan yang diambil untuk memberikan orang-orang di suatu organisasi dengan keterampilan, keahlian, kemampuan, dan motivasi yang dibutuhkan dalam memenuhi visi dan misi organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan, tetapi juga pada kesejahteraan dan keadilan bagi individu-individu yang terlibat di dalamnya.

Retensi karyawan adalah suatu ukuran yang digunakan dalam menilai kemampuan sebuah perusahaan dalam mempertahankan karyawan di organisasi dalam jangka waktu tertentu (Vui-Yee & Paggy, 2020). Dijelaskan Upadhyay et al., (2020) retensi karyawan adalah usaha yang dilakukan oleh organisasi guna mencegah karyawan meninggalkan pekerjaannya dengan melibatkan strategi yang dirancang untuk mempertahankan karyawan yang berkontribusi- signifikan pada keberhasilan organisasi yang ditandai dengan minimnya karyawan yang meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa puas dan sejahtera. Sehingga evaluasi retensi karyawan dapat dilaksanakan dengan memakai indikator-indikator yang dapat membantu perusahaan dalam mengukur efektivitas strategi meliputi niat untuk bertahan, peluang karir, dan komitmen (Pertiwi & Supartha, 2021).

Keterlibatan karyawan merupakan keseluruhan pribadi dari individu yang terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya dan dalam interaksi organisasional (Saks, 2022). Indikator keterlibatan karyawan yaitu kekuatan (vigor), dedikasi (dedication), dan kesenangan (absorption) (Wahdiniawati et al., 2023). Sehingga keterlibatan karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi yang menggambarkan kondisi seorang karyawan yang mendedikasikan diri untuk terlibat sepenuhnya baik secara fisik, mental (kognitif), dan emosional untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Novie et al., (2023) pelatihan karyawan merupakan suatu tindakan yang diadakan oleh perusahaan dalam peningkatan kecakapan karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun indikator dalam mengukur pelatihan karyawan meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan (Elsafty & Oraby, 2022). Sehingga keterlibatan karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi yang menggambarkan kondisi seorang karyawan yang mendedikasikan diri untuk terlibat sepenuhnya baik secara fisik, mental (kognitif), dan emosional untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai yang dianut oleh anggota-anggotanya, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbins, S. P., & Judge, 2015). Sejalan dengan Sabuhari et al., (2020) budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai inti, kebiasaan, dan perilaku yang terkandung di dalamnya. Adapun indikator dalam mengukur budaya organisasi yaitu integritas, profesionalisme, dan kesempurnaan (Murtiningsih, 2020). Sehingga budaya organisasi digunakan sebagai pedoman setiap anggota organisasi diharapkan memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana seharusnya bertindak dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi tersebut.

Hasil penelitian Houssein et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir, keterlibatan, dan keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian tersebut Sejalan dengan Ni Putu Diah Rika Gayatri, Putu Yudy Wijaya (2024) menunjukkan hasil bahwa Budaya organisasi, pelatihan kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh secara positif

dan signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hal tersebut memberikan penguatan dalam penelitian ini.

METHODS

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Jenis data menggunakan data primer berupa kuesioner, wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder berasal dari studi pustaka berupa buku, jurnal, artikel lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi. Selain itu, uji hipotesis meliputi uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Untuk pengukuran variabel menggunakan skala likert untuk mengukur variabel yang disajikan dalam skor tertentu. Populasi yaitu seluruh karyawan UD Bahari Jaya, serta sampel yang digunakan menggunakan sampling jenuh sebesar 50 responden.

RESULTS

1. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan persamaan koefisien yang dihasilkan.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	.845	1.676		.504	.617	
	X1	.312	.127	.296	2.465	.017	
	X2	.451	.140	.414	3.221	.002	
	X3	.276	.129	.247	2.146	.037	

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan nilai konstanta variabel retensi karyawan serta nilai koefisien pada masing-masing variabel dependen yaitu keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi. Adapun persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan tabel tersebut yaitu:

$$Y = 0,845 + 0,312 (X1) + 0,451 (X2) + 0,276 (X3)$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai awal Retensi Karyawan (Y) sebesar 0,845. Ini berarti jika variabel keterlibatan karyawan (X1), pelatihan karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3) bernilai 0, maka retensi karyawan akan bernilai 0,845 satuan.
2. Koefisien regresi untuk keterlibatan karyawan (β_1) bernilai 0,312, yang menunjukkan bahwa jika variabel keterlibatan karyawan (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel retensi karyawan akan naik sebesar 0,312 satuan.
3. Koefisien regresi untuk pelatihan karyawan (β_2) memiliki nilai sebesar 0,451. Ini berarti bahwa jika variabel pelatihan karyawan (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel retensi karyawan akan bertambah sebesar 0,451 satuan.
4. Koefisien regresi untuk budaya organisasi (β_3) bernilai 0,276. Ini menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel retensi karyawan akan naik sebesar 0,276 satuan.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data dalam model regresi berdistribusi normal, yang didasarkan melalui uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79162810
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.060
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan agar tidak terjadi korelasi yang terlalu tinggi antar dua variabel independen atau lebih.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
X1	0.321	3.119
X2	0.279	3.583
X3	0.348	2.874

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk setiap variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi apakah variasi residual dalam model regresi dipengaruhi oleh nilai-nilai variabel independen. Uji heteroskedastisitas didasarkan pada uji Glejser.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.358	.943			-.380	.706
X1	.042	.071	.148		.595	.555
X2	.052	.079	.177		.664	.510
X3	-.008	.073	-.026		-.108	.914

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh untuk setiap variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi antara nilai-nilai yang berurutan dari suatu variabel dalam data pada model regresi.

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.787	.773	1.849	1.650

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,650, yang lebih besar dari nilai dL (1,421) dan lebih kecil dari nilai 4dU (6,696). Maka, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi tidak mengalami autokorelasi.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.845	1.676			.504	.617
X1	.312	.127	.296		2.465	.017
X2	.451	.140	.414		3.221	.002
X3	.276	.129	.247		2.146	.037

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.6 menunjukkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai signifikansi pada variabel keterlibatan karyawan (X1) bernilai $0,17 < 0,05$ dan nilai t-hitung ($2,465 > t\text{-tabel } (2,013)$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 tentang “Keterlibatan karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang” dapat diterima.
2. Nilai signifikansi pada variabel pelatihan karyawan (X2) bernilai $0,02 < 0,05$ dan nilai t-hitung ($3,221 > t\text{-tabel } (2,013)$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 tentang “Pelatihan karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang” dapat diterima.
3. Nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi (X3) bernilai $0,037 < 0,05$ dan nilai t- hitung ($2,146 > t\text{-tabel } (2,013)$). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 tentang “Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang” dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen, yang didasarkan pada uji ANOVA (*Analysis of Variance*).

Tabel 5 Hasil Uji F

		Annova ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.333	3	194.111	56.770	.000 ^b
	Residual	157.287	46	3.419		
	Total	739.620	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.7 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai F- hitung ($56,770$) $>$ F-tabel ($2,802$). Maka, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 tentang “Keterlibatan karyawan (X1), pelatihan karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang” dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887a	.787	.773	1.849

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.8 menunjukkan bahwa nilai R square (R^2) dalam model regresi adalah $0,787$. Ini berarti bahwa variabel keterlibatan karyawan (X1), pelatihan karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3) dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel retensi karyawan sebesar $78,7\%$. Sementara itu, sisa $21,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Keterlibatan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang. 2) Pelatihan karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang. 3) Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang. 4) Keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang.

Diharapkan untuk mengevaluasi dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan terutama keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi. Hal itu dikarenakan adanya responden yang menjawab tidak setuju hingga tidak sangat setuju, sehingga untuk kedepannya mendapat kategori “sangat tinggi” pada semua aspek tersebut. Selain itu, juga adanya data retensi karyawan yang mengalami fluktuatif sehingga hal tersebut perlu dilakukan untuk meningkatkan dan menjaga kestabilan retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang. Diharapkan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait retensi karyawan terutama pada faktor selain keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi. Hal tersebut perlu dilakukan dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 21,3% dari retensi karyawan dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Selain itu, penggunaan objek dan subjek yang berbeda perlu diupayakan untuk mendapat hasil yang lebih akurat.

BIBLIOGRAPHY

Budd, J. W. (2008). *Sage Handbook of Human Resource Management* (Vol. 0357, Issue 612).

Chatzoudes, D., & Chatzoglou, P. (2022). Factors Affecting Employee Retention:

- Proposing an Original Conceptual Framework. *International Journal of Economics and Business Administration*, X(Issue 1), 49–76.
<https://doi.org/10.35808/ijeba/748>
- Elsafty, A., & Oraby, M. (2022). The Impact of Training on Employee Retention. *International Journal of Business and Management*, 17(5), 58.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n5p58>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Houssein, A., Singh, J., & Arumugam, T. (2020). Retention of employees through career development, employee engagement and work-life balance: An empirical study among employees in the financial sector in Djibouti, East Africa. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 12(3), 17–32.
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 33–50. <https://doi.org/10.25105/imar.v19i1.6969>
- Ni Putu Diah Rika Gayatri, Putu Yudy Wijaya, P. S. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan di PT. Karya Safari di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 364–372.
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Pertiwi, N. K. A. Y., & Supartha, i W. G. (2021). The effect of compensation and organizational commitment on employee satisfaction and retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(3), 333–342. www.ajhssr.com
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2021.100835>
- Syakur, A., Susilo, T. A. B., Wike, W., & Ahmadi, R. (2020). Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust and Leadership Style for Lecturer Commitments in Higher Education. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1325–1335. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.980>
- 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. *Musyitari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(6), 160–170.
- Upadhyay, R. K., Ansari, K. R., & Bijalwan, P. (2020). Performance Appraisal and Team Effectiveness: A Moderated Mediation Model of Employee Retention and Employee Satisfaction. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 24(4), 395–405. <https://doi.org/10.1177/0972262919875542>
- Vui-Yee, K., & Paggy, K. (2020). The Effect of Work Fulfilment on Job Characteristics and Employee Retention: Gen Y Employees. *Global Business Review*, 21(2), 313–327. <https://doi.org/10.1177/0972150918778912>
- Wahdiniawati, S. A., Parmenas, N. H., & Sulistyono, S. (2023). Mengukur Konsep

Keterlibatan Karyawan: Implementasi Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
9S. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 51–58.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>