



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Strategi Retensi Karyawan Dalam Mengurangi Turnover Karyawan

Abdi Sakti Walenta¹, Saipul Saipul², Djoko Wijono³, Nur Faliza⁴, Sri Ekanti Sabardini⁵

¹Universitas Kristen Tentena, Sulawesi Tengah, Indonesia, abdisaktiw@gmail.com

²Universitas Baturaja, Sumatera Selatan, Indonesia, saipulbaturaja80@gmail.com

³Universitas Proklamasi 45, Yogyakarta, Indonesia, djowi@up45.ac.id

⁴Universitas Malikussaleh, Aceh, Indonesia, nurfaliza@unimal.ac.id

⁵STIM YKPN Yogyakarta, Indonesia, dinieekanti@stimykpn.ac.id

Corresponding Author: abdisaktiw@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this study is to determine employee retention strategies in reducing employee turnover. This research approach collects data through literature studies, which involve reading literature from various sources including books, journals and reports using qualitative and deductive approaches. The findings in this study are that there are employee retention strategies in reducing employee turnover, such as competitive maintenance, providing hope, program induction, human resource practices, and training and development. In addition, there are also several ways that a company can do in employee retention to reduce turnover, namely treating employees like treating the most valuable customers, making employees fall in love with the company, conducting good recruitment programs, and placing employees in the right positions*

Keyword: *Employees, Retention Strategy, Turnover*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran strategi retensi karyawan dalam mengurangi turnover karyawan. Pendekatan penelitian ini mengumpulkan data melalui studi literatur, yang melibatkan pembacaan literatur dari berbagai sumber termasuk buku, jurnal dan laporan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan deduktif. Temuan dalam penelitian ini adalah terdapat strategi retensi karyawan dalam mengurangi turnover karyawan, seperti kompensasi yang kompetitif, pemenuhan harapan, program induksi, praktik sumber daya manusia, serta pelatihan dan pengembangan. Selain itu, ada juga terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam retensi karyawan untuk mengurangi terjadinya turnover, yaitu memperlakukan karyawan seperti memperlakukan pelanggan yang paling bernilai, membuat karyawan jatuh cinta kepada perusahaan, melakukan program rekrutmen dengan baik, dan menempatkan karyawan di posisi yang tepat.

Kata Kunci: Karyawan, Strategi Retensi, Turnover

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM) (Saruksuk et al., 2023). Perusahaan saat ini memiliki tantangan dalam mempertahankan karyawan yang bertalenta atau berbakat, khususnya di lingkungan bisnis yang makin kompetitif. Jika karyawan berpindah ke perusahaan lain, maka salah satu kerugian perusahaan adalah bertambahnya biaya untuk merekrut karyawan baru. Lebih dari itu, *turnover* menjadi sebuah ancaman bagi efektifitas perusahaan karena kehilangan karyawan yang berpengalaman berarti juga menambah biaya bagi perusahaan (Supriyadi et al., 2021).

Turnover adalah berhentinya atau keluarnya karyawan dari tempat karyawan tersebut bekerja dikarenakan oleh retensi maupun komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja istilah *turnover* merupakan hal yang umum terjadi, namun apabila itu dibiarkan dapat menjadi hambatan kinerja bagi perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan dapat mengakibatkan pembengkakan dalam pengeluaran biaya yang besar untuk kegiatan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan baru, hal yang berpengaruh langsung pada kinerja perusahaan. *Turnover* yang tinggi akan merugikan perusahaan dalam berbagai aspek terutama pada manajemen keuangan (Ginting Suka, 2022).

Timbulnya *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan, sangat berkaitan erat dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. proses terjadinya *turnover* karyawan diawali oleh munculnya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut kemudian memunculkan intensi *turnover* berupa pikiran untuk keluar dari perusahaan, dan niatan untuk mencari pekerjaan lain (Pratiwi & Riyono, 2019). Salah satu strategi yang efektif untuk mengurangi *turnover* karyawan adalah retensi karyawan. Retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Tingginya retensi karyawan maka akan menurunkan *turnover* karena memelihara retensi karyawan akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan. Jika retensi karyawan dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai (Manik Aditya Budi Suta & Ardana, 2018).

Strategi retensi sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan mencapai tujuan organisasi. Retensi yang efektif melibatkan penawaran gaji yang kompetitif, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi yang berinvestasi di bidang ini lebih mungkin untuk mempertahankan talenta terbaik dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Retensi terkait erat dengan omset, dengan tingkat retensi yang tinggi menunjukkan omset yang rendah dan sebaliknya (Hasrat et al., 2024).

Strategi retensi karyawan yang sukses membutuhkan keseimbangan yang tepat antara motivator intrinsik dan ekstrinsik. Meskipun insentif finansial seperti gaji dan bonus tidak dapat disangkal sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta, faktor intrinsik termasuk pengakuan, rasa pencapaian, dan peluang untuk kontribusi yang berarti, memainkan peran yang sama pentingnya dalam mendorong kepuasan dan loyalitas karyawan. pemberdayaan psikologis menjadi perantara antara keseimbangan kehidupan kerja dan retensi, karena karyawan lebih mungkin untuk tetap berkomitmen ketika pekerjaan mereka memberikan kepuasan pribadi dan selaras dengan tujuan organisasi. Apalalagi saat ini perbedaan generasi dalam angkatan kerja, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih muda memprioritaskan lingkungan kerja yang fleksibel dan peluang pertumbuhan, sementara karyawan yang lebih tua mungkin menghargai keamanan kerja dan jalur karier yang terstruktur. Hal ini

menggarisbawahi perlunya mengembangkan strategi retensi yang memenuhi kebutuhan karyawan yang beragam (Agustini, 2024).

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Strategi Retensi Karyawan Dalam Mengurangi Turnover Karyawan.

METODE

Penelitian ini mengadopsi desain tinjauan literatur sistematis kualitatif (SLR) untuk mengeksplorasi peran strategi retensi karyawan dalam mengurangi *turnover* karyawan. Pendekatan SLR sangat cocok untuk mensintesis pengetahuan yang ada di berbagai penelitian, memberikan pemahaman yang komprehensif tentang topik tersebut sambil mengidentifikasi tema, tren, dan kesenjangan utama. Metode ini mengintegrasikan wawasan teoritis dan empiris, memastikan analisis yang menyeluruh dan terstruktur. Populasi Sampel atau Subjek Penelitian. Subjek penelitian ini mencakup artikel jurnal yang telah diulas oleh rekan sejawat, bab buku, dan prosiding konferensi dari database akademis. Untuk menjaga relevansi dan kualitas, kriteria inklusi mensyaratkan studi yang diterbitkan dari tahun 2015 yang berfokus pada pergantian, dan strategi retensi. Artikel dipilih berdasarkan ketelitian metodologis, kontribusi teoritis, dan temuan empiris. Literatur yang tidak diulas oleh rekan sejawat, studi duplikat, dan publikasi yang tidak memiliki metodologi yang kuat tidak diikutsertakan.

Pengumpulan data melibatkan proses pencarian terstruktur dengan menggunakan kata kunci yang ditargetkan seperti “*turnover* karyawan”, dan “strategi retensi. Operator Boolean digunakan untuk menyaring hasil pencarian, memastikan pengambilan studi yang relevan. Hasil pencarian ditinjau secara manual untuk menghilangkan artikel yang tidak relevan atau berkualitas rendah. Template ekstraksi data dikembangkan untuk secara sistematis menangkap rincian studi, termasuk tujuan, metode, temuan utama, dan kerangka kerja teoritis, memastikan konsistensi dan ketertelusuran selama proses peninjauan. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis tematik, dengan fokus pada identifikasi pola yang berulang, tema-tema utama, dan tren yang muncul dalam literatur. Proses ini melibatkan pengkodean dan pengkategorian data ke dalam tema-tema yang bermakna yang mencerminkan aspek-aspek inti dari peran strategi retensi karyawan dalam mengurangi *turnover* karyawan. Temuan-temuan tersebut disintesis untuk menyoroti wawasan dan area penting untuk penelitian di masa depan, memastikan kontribusi studi ini baik secara praktis maupun akademis. Pendekatan ini meningkatkan keandalan dan kedalaman analisis sekaligus memberikan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan selalu berupaya untuk membuat karyawannya bertahan untuk jangka waktu yang cukup lama. Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk mengurangi *turnover*. Retensi adalah bagian penting di dalam pendekatan organisasi dalam pengelolaan manajemen bakat yang umum, diartikan sebagai pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan. Retensi karyawan adalah bagaimana perusahaan mempertahankan karyawan yang potensial yang dimilikinya dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk tetap loyal kepada perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah output kegiatan operasional yang mencakup sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang dimanfaatkan secara efisien dan efektif oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memelihara sumber daya yang dimiliki agar sumber daya manusia yang

dimiliki bisa bekerja secara baik sehingga menguntungkan perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak dipelihara dapat meningkatkan terjadinya *turnover*.

Adapun terdapat faktor-faktor penentu retensi karyawan (Wijaya, Donny Agung Harvida, 2020), diantaranya yaitu :

1. Komponen organisasi

Keputusan yang diambil oleh karyawan dalam bertahan atau meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh beberapa komponen organisasi. Organisasi yang mempunyai *culture* dan *value* yang positif memiliki tingkatan retensi karyawan yang lebih baik. Organisasi yang memiliki strategi, manajemen organisasi, perencanaan masa depan dan tujuan yang jelas juga mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan yang lebih baik.

2. Peluang karir organisasi

Karyawan yang mengejar karir harus dibantu oleh organisasi selaku pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhannya dalam mengejar karir. Pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi retensi karyawan. Kesempatan dan peluang pengembangan diri menjadi salah satu alasan kenapa karyawan memilih mengambil pekerjaan dan bertahan di organisasi saat ini. Faktor yang mendukung pengembangan adalah pelatihan karyawan yang dilakukan secara *continue*, pengembangan karir individu karyawan serta perencanaan karir formal di dalam organisasi.

3. Penghargaan

Penghargaan yang nyata diterima oleh karyawan adalah gaji, insentif dan tunjangan. Ketiga hal ini termasuk kedalam penghargaan yang bersifat ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik merupakan hal yang diberikan oleh organisasi untuk mengatur perilaku dan kinerja anggotanya. Sedangkan penghargaan yang bersifat intrinsik adalah kompensasi atau penghargaan yang dinilai dari dalam diri mereka sendiri. Karyawan lebih cenderung bertahan apabila organisasi memberikan penghargaan yang kompetitif berdasarkan kinerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan serta tunjangan maupun bonus.

4. Rancangan tugas dan pekerjaan

Salah satu faktor mendasar yang bisa mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan dari organisasi yang diberikan kepada karyawan. Desain tugas dan pekerjaan yang diberikan harus mengandung unsur tanggung jawab, fleksibilitas kerja karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan serta kondisi kerja yang baik (berupa kondisi fisik perlengkapan kerja dan lingkungan kerja seperti ruangan, pencahayaan). Kondisi tempat bekerja dan perlengkapan bekerja merupakan penentu dalam retensi karyawan. Para karyawan tentunya mempunyai harapan agar lingkungan dalam bekerja memberikan kenyamanan bagi mereka dan juga bekerja dengan fasilitas alat kerja yang modern sehingga dapat menunjang pekerjaan mereka.

5. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan adalah faktor terakhir yang bisa mempengaruhi retensi karyawan di dalam organisasi. Hubungan karyawan di dalam organisasi meliputi support yang diberikan manajemen atau pimpinan, perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif dalam penerapan kebijakan SDM serta hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja. Jika organisasi memperlakukan karyawannya secara adil dalam penerapan kebijakan SDM seperti keadilan dalam indiscipliner, memberikan peluang kerja dan promosi maka hal tersebut akan mempengaruhi retensi karyawan. Begitu juga ketika atasan memberikan dukungan dalam bekerja seperti penghargaan, pengakuan, mendukung pengembangan diri dan karir bawahan maka akan tercipta hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan.

Berikut adalah strategi retensi karyawan dalam mengurangi *turnover* karyawan (Agustinus Doedyk Setiyawan & Roro Kusumaningrum, 2018), yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi yang Kompetitif

Kompensasi strategi yang pertama dimasukkan karena seringkali faktor kompensasi dianggap faktor pemicu utama dalam ketidakpuasan karyawan yang akhirnya menyebabkan karyawan menjadi tidak loyal kepada organisasi. Jika karyawan merasa adanya ketidakpuasan maka karyawan tidak akan bekerja dengan baik serta tidak loyal terhadap organisasi. Bila karyawan merasa puas dengan upah yang diterima maka karyawan akan bekerja dengan baik dan organisasi dapat mengharapkan loyalitas dari karyawan.

2. Pemenuhan Harapan

Seorang karyawan bekerja di sebuah organisasi mempunyai harapan, harapannya adalah karyawan tersebut dapat bekerja dengan tenang, harapan mendapatkan kompensasi finansial yang memuaskan dan juga harapan untuk mengembangkan karir. Pemenuhan harapan seorang karyawan sebenarnya masuk ke dalam kontrak psikologis. Kontrak psikologis sendiri mencakup aspek hubungan kerja yang baik antara karyawan dan organisasi. Dari sudut pandang karyawan, kontrak psikologis mencakup, kepercayaan terhadap manajemen organisasi perusahaan untuk memenuhi janji mereka dalam menyampaikan kesepakatan, bagaimana mereka diperlakukan secara adil dan konsisten, cakupan untuk menunjukkan kompetensi, harapan karier dan peluang untuk mengembangkan keterampilan, serta keterlibatan dan pengaruh.

3. Program Induksi

Induksi adalah masa orientasi bagi karyawan baru. Ada sejumlah tujuan induksi, yaitu membantu karyawan baru untuk menyesuaikan emosinya dengan tempat kerja baru, menjadi wadah untuk menyampaikan informasi dasar tentang organisasi, dan menyampaikan aspek kultural yang dimiliki perusahaan seperti kebiasaan yang ada di perusahaan itu.

4. Praktik SDM.

Praktik SDM yang dimaksud adalah praktik SDM yang memperhatikan keluarga karyawan. Contohnya, bila seorang karyawan yang sudah berkeluarga akan dipindahtugaskan, pihak perusahaan harus mempertimbangkan nasib keluarga inti karyawan tersebut. Satu solusi yang baik adalah saat menugaskan karyawan yang sudah berkeluarga ke luar kota, pihak perusahaan harus memikirkan akomodasi bagi keluarga karyawan tersebut, setidaknya membantu mencari akomodasi bagi keluarga karyawan tersebut.

5. Pelatihan dan pengembangan

Penugasan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan harus dilaksanakan secara adil, jika tidak adil akan mengurangi loyalitas karyawan. Organisasi harus menyampaikan secara transparan saat memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Apabila tidak transparan akan timbul saling curiga yang mengakibatkan suasana bekerja tidak baik dan akan mengurangi loyalitas karyawan.

Berikut beberapa cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam retensi karyawan untuk mengurangi terjadinya *turnover*, yaitu :

1. Memperlakukan karyawan seperti memperlakukan pelanggan yang paling bernilai

Adalah pendekatan di mana perusahaan memberikan perhatian, penghargaan, dan pengalaman kerja yang positif kepada karyawan, sebagaimana mereka memperlakukan pelanggan terbaiknya. Hal ini berarti memperlakukan karyawan sebagai aset penting yang perlu didukung, dihargai, dan diberdayakan agar tetap loyal, termotivasi, dan produktif.

2. Membuat karyawan jatuh cinta kepada perusahaan

Adalah upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengalaman kerja yang positif, memberikan pengalaman kerja yang bermakna, serta membangun hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan berkembang, mereka akan memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang mendalam terhadap perusahaan.

3. Melakukan program rekrutmen dengan baik

Melakukan program rekrutmen dengan baik adalah proses perekrutan yang terstruktur, efektif, dan strategis untuk mendapatkan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Program rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada menarik talenta berkualitas, tetapi juga memastikan pengalaman kandidat yang positif serta seleksi yang adil dan efisien.

4. Menempatkan karyawan di posisi yang tepat

Menempatkan karyawan di posisi yang tepat adalah strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menyesuaikan keterampilan, pengalaman, dan minat karyawan dengan peran atau posisi yang paling sesuai dalam perusahaan. Dengan menempatkan karyawan di posisi yang tepat, maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkualitas harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Jika karyawan tersebut mempunyai keinginan untuk *turnover*, hal tersebut akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan. Mempertahankan karyawan yang berkualitas menjadi hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang berkualitas perlu dipertahankan sehingga karyawan tersebut tidak keluar dari perusahaan. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam mengurangi angka *turnover* adalah retensi karyawan. Adapun terdapat strategi retensi karyawan dalam mengurangi *turnover* karyawan, yaitu kompensasi yang kompetitif, pemenuhan harapan, program induksi, praktik sumber daya manusia, serta pelatihan dan pengembangan. Selain itu, ada juga terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam retensi karyawan untuk mengurangi terjadinya *turnover*, meliputi memperlakukan karyawan seperti memperlakukan pelanggan yang paling bernilai, membuat karyawan jatuh cinta kepada perusahaan, melakukan program rekrutmen dengan baik, dan menempatkan karyawan di posisi yang tepat.

REFERENSI

- Agustiani, S. Y. S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Agustini, A. (2024). Analisis Strategi Retensi Karyawan Untuk Mengurangi Turnover Dan Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Nobel Management Review*, 5(3), 306–320. <https://doi.org/10.37476/nmar.v5i3.5081>
- Agustinus Doedyk Setiyawan, & Roro Kusumaningrum. (2018). Strategi Retensi Karyawan Dalam Penurunan Angka Turnover. *Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran Dan Kesekretariatan*, 2(2), 5–8. <https://doi.org/10.32486/epicheirisi.v2i2.455>
- Ari Awaludin, U. M. D. F. (2024). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di pt sharp electronic indonesia. 2(4), 290–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2001>

- Awaludin, A., Mohammad Danil Fadli, U., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Studi Eksploratif Tentang Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Di Industri Manufaktur: Studi Kasus Pada Pt Pricol Surya Indonesia. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 314–325. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2004>
- Dian Lestari, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanank Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 358–365. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>
- Ginting Suka, S. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 4(2), 12–23. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v4i2.640>
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339–345. <https://media.neliti.com/media/publications/39853-ID-peningkatan-komitmen-organisasi-untuk-menurunkan-angka-turnover-karyawan.pdf>
- Hasrat, E., Laoli, W., Telaumbanua, E., Lase, D., & Lase, H. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Retensi Dan Status Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli*. 7(3), 949–964. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v7i3.7336>
- 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>
- Indrawan Syah, M. David Amirulloh, Agus Jamal, & Nafia Ilhama Qurratu'aini. (2025). Menelaah Hubungan antara Kompensasi dan Retensi Karyawan : Tinjauan Literatur dan Arah Masa Depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147–161. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i2.3814>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- 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>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2019). Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 45. <https://doi.org/10.22146/gamajop.42399>
- Saruksuk, D., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turn Over Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 43–53. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.133>
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <https://doi.org/https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>
- Supriyadi, E., Ningrum, D. P., Kurniawatiningsih, E. D., Bihal, F., Pahleviando, R., & Handoko, I. (2021). Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan milenial pada saat pandemi Covid-19: Kasus pada sebuah perusahaan BUMN di Indonesia Supriyadi, E., Ningrum, D. P., Kurniawatiningsih, E. D., Bihal, F., Pahleviando, R., & Handoko, I. (2021). Faktor yang mempengaruhi. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 49–71.

<https://doi.org/https://doi.org/10.14414/jbb.v11i1.2572>

Wijaya, Donny Agung Harvida, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jiana (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13–23. <https://doi.org/10.46730/jiana.v18i2.7926>

Yohanes Ronaldo Ngazo, & Honorata Ratnawati Dwi Putranti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur. *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(2), 11–29. <https://doi.org/10.56444/soshumdik.v1i2.21>