



## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19

Denick Ariawangsa<sup>1</sup> Ni Wayan Mujiati<sup>2</sup>

### Article history:

Submitted: 12 Mei 2022

Revised: 9 September 2022

Accepted: 12 Desember 2022

### Keywords:

Job Satisfaction;  
Compensation;  
Organizational Culture;  
Employee Retention.

### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;  
Kompensasi;  
Budaya Organisasi;  
Retensi Karyawan.

### Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Udayana, Bali,  
Indonesia  
Email:  
[denickariawangsa12@gmail.com](mailto:denickariawangsa12@gmail.com)

### Abstract

*Some of the factors that make employees have to resign from the company include cultural differences that are applied by the company, the tasks obtained are not in accordance with their abilities, facilities that are deemed not commensurate with the tasks given, and the compensation given is not commensurate with what is done. This study aims to determine the effect of job satisfaction, compensation, and organizational culture on employee retention. This research was conducted at Natya Hotel Kuta Badung with the number of samples used as many as 36 respondents, using the saturated sampling method and data collection was carried out through interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that job satisfaction has a significant effect on employee retention at Natya Hotel Kuta Badung, compensation has a significant effect on employee retention at Natya Hotel Kuta Badung, and organizational culture has a significant effect on employee retention at Natya Hotel Kuta Badung. Theoretically, this research also provides an understanding that by increasing job satisfaction, compensation, and organizational culture, it will be able to retain employees to stay in the company.*

### Abstrak

Beberapa faktor yang membuat karyawan harus mengundurkan diri dari perusahaan diantaranya perbedaan budaya yang diterapkan perusahaan, tugas yang didapat tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, fasilitas yang dirasa kurang sepadan dengan tugas yang diberikan, serta kompensasi yang diberikan tidak setimpal dengan apa yang dikerjakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan di Natya Hotel Kuta Badung dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 orang responden, dengan menggunakan metode sampling jenuh dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara serta penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada retensi karyawan Natya Hotel Kuta Badung, Kompensasi berpengaruh signifikan pada retensi karyawan Natya Hotel Kuta Badung, serta Budaya organisasi berpengaruh signifikan pada retensi karyawan Natya Hotel Kuta Badung. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja, kompensasi, serta budaya organisasi maka akan mampu mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dalam perusahaan sebagai pengagas keseluruhan dalam perusahaan. Segala masalah yang terjadi dalam perusahaan memiliki dampak yang sangat besar terhadap bertahannya karyawan (Armstrong, 2020). Perusahaan yang mampu mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang lama tentu memiliki tingkat retensi karyawan yang tinggi. Hotel di Bali yang menjadi objek pada penelitian ini yaitu Natya Hotel Kuta Badung. Hasil wawancara terhadap 5 orang karyawan menemukan bahwa niat untuk bertahan di dalam perusahaan sangat tinggi namun ada beberapa faktor yang membuat karyawan harus mengundurkan diri dari perusahaan. Rata-rata karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan akan menikah atau karena faktor umur, tugas kerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, hingga fasilitas yang kurang sepadan dengan tugas yang diberikan.

Selain itu, terdapat faktor perbedaan budaya yang diterapkan oleh perusahaan, seperti perusahaan memberikan libur hari raya besar agama tertentu hanya setengah dari hari libur yang semestinya dan juga budaya inovasi yang mendorong para anggota untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut yang belum terealisasi dengan optimal. Selain itu menurut informasi yang di dapat bahwa masih adanya permasalahan pada Natya Hotel Kuta Badung seperti karyawan mengambil pekerjaan secara penuh sama seperti sebelum pandemi namun karyawan tidak menerima kompensasi yang setimpal dengan apa yang dikerjakan karyawan pada Natya Hotel Kuta Badung. Didukung oleh informasi yang diberikan oleh HRD bahwa *turnover* karyawan pada 6 tahun terakhir memiliki tingkat retensi yang rendah sedangkan persentase *turnover* karyawan masih bisa di tolerir, tetapi karena adanya pandemi persentase pada tahun 2020-2021 meningkat drastis sehingga melewati batas maksimum rata-rata.

Hasil pra survei yang dilakukan menemukan bahwa karyawan pernah mempunyai pengalaman negative tentang budaya organisasi pada Natya Hotel Kuta Badung, namun di samping itu juga karyawan masih ingin tetap bertahan di Natya Hotel Kuta Badung walaupun pernah mengalami pengalaman negatif. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak setimpal dengan kompensasi yang di dapat, namun terindikasi bahwa karyawan masih tetap memilih Natya Hotel Kuta Badung. Di sebabkan karena karyawan takut kehilangan pekerjaan di masa pandemi. Salah satu upaya untuk mempertahankan karyawan adalah melalui retensi karyawan. Armstrong (2020) menyatakan retensi adalah strategi yang dapat dilakukan organisasi untuk mendorong tingkat kontribusi yang lebih tinggi dari karyawan yang bertalenta.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat retensi karyawan. Puangyoykeaw & Nishide (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa adanya perilaku positif yang diberikan karyawan atas sistem manajemen yang baik dan terbuka (Edison *et al.*, 2016). Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah (Iqbal *et al.*, 2014). Hasil studi empiris dari Motlou *et al.* (2016), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan, karena ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka meningkatkan tingkat retensi. H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Faktor yang mengikat tingkat retensi karyawan salah satunya kompensasi. Menurut Rachmawati (2011:146), kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam berbagai bentuk. Palwasha *et al.* (2016), menemukan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk tinggal. Astuti (2014) menyatakan melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Swambawa Putra

(2016), menjelaskan apabila kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan meningkat. Masqsood *et al.* (2015), menemukan bahwa kompensasi berkontribusi untuk meningkatkan retensi karyawan. H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan

Karyawan yang bertahan di dalam perusahaan untuk jangka waktu yang panjang juga didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang kuat dan dapat diterima oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen organisasional (Tumbelaka, 2016). Joushan (2015), menyatakan semakin kuat budaya organisasi yang dianut, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawannya yang menandakan semakin baik kinerja karyawan. Maka semakin besar niat karyawan untuk bertahan dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Chatterjee (2009) menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam memastikan retensi karyawan dalam perusahaan. H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Natya Hotel Kuta Badung berada di kabupaten Badung, karena merupakan salah satu hotel bintang 3 di Bali. Dengan banyaknya Hotel berbintang di kabupaten Badung membuat para wisatawan selektif untuk mengunjungi hotel berbintang yang salah satunya yaitu Natya Hotel Kuta Badung. Objek dalam penelitian ini adalah (1) Kepuasan Kerja, (2) Kompensasi, (3) Budaya Organisasi dan (4) Retensi Karyawan Natya Hotel Kuta Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di Natya Hotel Kuta Badung berjumlah 36 orang responden. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sampel jenuh sehingga semua populasi menjadi sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara. Kuesioner diukur dalam skala likert, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Retensi Karyawan
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Kompensasi
- X3 = Budaya Organisasi
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi Kepuasan Kerja
- $\beta_2$  = Koefisien regresi Kompensasi
- $\beta_3$  = Koefisien regresi Budaya Organisasi
- e = *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1)	Jenis Kelamin:		
	(1) Laki-laki	25	69,4
	(2) Perempuan	11	30,6
	Total	36	100
2)	Usia:		
	(1) 15-20 tahun	3	8,3
	(2) 21-25 tahun	9	25,0
	(3) 26-30 tahun	8	22,2
	(4) 31-35 tahun	8	22,2
	(5) 36-40 tahun	8	22,2
	Total	36	100
3)	Pendidikan:		
	(1) SMP	1	2,8
	(2) SMA	28	77,8
	(3) Diploma	5	13,9
	(4) Sarjana	2	5,6
	Total	36	100
4)	Masa kerja :		
	(1) 0-1 tahun	10	27,8
	(2) 1-3 tahun	8	22,2
	(3) 4-6 tahun	15	41,7
	(4) 7-9 tahun	3	8,3
	Total	36	100
4)	Posisi :		
	(1) Front office	5	13,9
	(2) FB service	5	13,9
	(3) Housekeeping	12	33,3
	(4) Engineering	4	11,1
	(5) Accounting	1	2,8
	(6) Security	5	13,9
	(7) FB kitchen	4	11,1
	Total	36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Responden kelamin perempuan sebanyak 11 orang dan sisanya berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang. Responden dengan jumlah tertinggi berumur 20 sampai 25 tahun yaitu sebesar 25 persen, dan jumlah yang terendah yaitu 8,3 persen berusia kurang dari 20 tahun. Responden dengan Pendidikan SMA berada di posisi tertinggi yaitu sebanyak 28 orang (77,8 persen). Responden dengan masa kerja 4 sampai 6 tahun di posisi paling tinggi yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 41,7 persen. Masa kerja yang paling sedikit yaitu masa kerja yang lebih 6 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 8,3 persen. Responden dengan posisi *housekeeping* di posisi paling tinggi yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 33,3 persen. Posisi yang paling sedikit yaitu posisi *accounting* yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8 persen.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Kode	Koefisien	Keterangan
		Instrumen	Korelasi	
1.	Kepuasan kerja(X1)	X1.1	0,539	Valid
		X1.2	0,568	Valid
		X1.3	0,854	Valid
		X1.4	0,753	Valid
		X1.5	0,817	Valid
2.	Kompensasi (X2)	X2.1	0,834	Valid
		X2.2	0,865	Valid
		X2.3	0,774	Valid
3.	Budaya organisasi (X3)	X3.1	0,783	Valid
		X3.2	0,733	Valid
		X3.3	0,682	Valid
		X3.4	0,783	Valid
4.	Retensi karyawan (Y)	Y.1	0,586	Valid
		Y.2	0,590	Valid
		Y.3	0,725	Valid
		Y.4	0,720	Valid
		Y.5	0,606	Valid

*Sumber:* Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari item-item pernyataan Kepuasan kerja(X1), Kompensasi (X2), Budaya organisasi (X3) dan Retensi karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi, seluruh indikator pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan kerja(X1)	0,754	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,761	Reliabel
3	Budaya organisasi (X3)	0,731	Reliabel
4	Retensi karyawan (Y)	0,636	Reliabel

*Sumber:* Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

Distribusi jawaban responden terhadap kepuasan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,81 pada pernyataan “Saya merasakan Natya Hotel Kuta Badung memperlakukan karyawan dengan baik.” Nilai rata-rata terendah sebesar 3,72 pada pernyataan “Saya merasa Natya Hotel Kuta Badung memberi gaji untuk memotivasi kinerja karyawan”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel Kepuasan kerja sebesar 3,78 termasuk dalam kriteria tinggi.

Distribusi jawaban responden terhadap kompensasi dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,61 pada pernyataan “Saya merasa kemampuan Natya Hotel Kuta Badung memberikan upah sesuai

dengan lamanya karyawan bekerja”. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,47 pada pernyataan “Saya merasa kemampuan Natya Hotel Kuta Badung memberikan bayaran kepada karyawan yang sudah memenuhi kinerja”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kompensasi sebesar 3,56 termasuk dalam kriteria tinggi.

Distribusi jawaban responden terhadap Budaya organisasi dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,83 pada “Saya merasa kemampuan karyawan Natya Hotel Kuta Badung agresif dalam mengambil pekerjaan”. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,67 pada pernyataan “Saya merasa Natya Hotel Kuta Badung memperhatikan permasalahan dengan jeli”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,72 termasuk dalam kriteria baik.

Distribusi jawaban responden terhadap retensi karyawan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,75 pada pernyataan “Saya merasa Natya Hotel Kuta Badung memberikan kesempatan untuk mengasah karier karyawan”. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,53 pada pernyataan “Saya merasa Natya Hotel Kuta Badung dalam memberikan penghargaan secara adil”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel retensi karyawan sebesar 4,04 termasuk dalam kriteria sangat tinggi.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.03008411
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.441
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji normalitas diperoleh besarnya nilai Asym. Sig (2- tailed) sebesar  $0.990 > 0.05$  (5%),. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikoleniaritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
kepuasan kerja	0,615	1,626
kompensasi	0,665	1,503
Budaya organisasi	0,454	2,203

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji diperoleh bahwa nilai koefisien VIF variabel kepuasan kerja bernilai sebesar 1,626 ( $1,626 < 10$ ), variabel kompensasi bernilai sebesar 1,505 ( $1,505 < 10$ ), variabel Budaya organisasi bernilai sebesar 2,203 ( $2,203 < 10$ ). Sementara nilai Tolerance dari 3 variabel tersebut bernilai lebih dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikoleniaritas.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	t	Sig.
kepuasan kerja	0,004	0,996
kompensasi	0,265	0,792
Budaya organisasi	-1,088	0,285

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji diperoleh bahwa nilai signifikan variabel bebas absolute residual tiga variabel diatas bernilai lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil uji kelayakan model (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112,501	3	37,500	32,313	0,000 <sup>b</sup>
Residual	37,138	32	1,161		
Total	149,639	35			

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji kelayakan model (uji F) diperoleh nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat memberikan arti terdapatnya pengaruh variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *dependent*. Didukung oleh nilai *adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,729 yang berarti bahwa 72,9 persen tingkat retensi karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi. Sebanyak 27,1 persen tingkat retensi karyawan dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor dalam model penelitian.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,284	1,485		4,233	0,000
X1	0,236	0,084	0,317	2,826	0,008
X2	0,493	0,131	0,407	3,767	0,001
X3	0,281	0,108	0,339	2,595	0,014

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji statistik variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,236 dan nilai signifikansi sebesar 0.008 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 (0.008 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Retensi karyawan. Hal ini menunjukkan perlu diperhatikan mengenai dukungan dari atasan maka retensi karyawan akan meningkat (Aditeresna, 2018). Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan tingkat retensi karyawan (Motlou *et al.*, 2016). Menurut Oyoo *et al.*, (2016), karyawan yang senang dan puas dengan pekerjaan mereka lebih berdedikasi terhadap pekerjaan mereka dan selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan organisasi mereka. Biason (2017) membuktikan pengaruh positif

kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Neog (2015) juga menegaskan akan pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

Hasil uji statistik variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,493 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi pada Retensi karyawan positif dan signifikan pada Retensi karyawan. Didukung oleh pernyataan Syafi (2013), bahwa kompensasi dan tunjangan merupakan salah satu inisiatif terbaik dimana perusahaan dapat mengambil langkahnya untuk mempertahankan karyawan. Masqsood *et al.* (2015), menemukan bahwa kompensasi berkontribusi untuk meningkatkan retensi karyawan. Palwasha *et al.* (2016), menemukan bahwa kompensasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk tinggal. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan retensi karena jika kompensasi yang didapatkan karyawan itu dapat memenuhi kebutuhannya maka tingkat retensi karyawan tersebut juga tinggi.

Hasil uji statistik variabel Budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,281 dan nilai signifikansi sebesar 0.014 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0.014 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Retensi karyawan. Ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik di dalam perusahaan maka akan meningkatkan retensi karyawan (Putra, 2018). Adanya hubungan dari budaya organisasi yang mampu menahan karyawan untuk tetap tinggal lebih lama serta mampu meningkatkan motivasi diri untuk bekerja lebih baik (Nurisman, 2018). Chatterjee (2009) juga menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam memastikan retensi karyawan dalam perusahaan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada retensi karyawan Natya Hotel Kuta Badung. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada retensi karyawan Natya Hotel Kuta Badung. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada retensi karyawan Natya Hotel Kuta Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi serta budaya organisasi memiliki peran dalam menentukan retensi karyawan di Natya Hotel Kuta Badung.

Natya Hotel Kuta Badung diharapkan agar memberikan balas jasa berupa gaji sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan bonus kepada karyawan yang telah memenuhi kinerjanya, untuk memenuhi kompensasi karyawan di Natya Hotel Kuta Badung, serta manajemen bisa lebih menguatkan budaya organisasi di dalam Natya Hotel Kuta Badung untuk bisa memperhatikan permasalahan secara jeli.

## REFERENSI

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845.
- Armstrong, M. &. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource*. Londong: Kogan Page Publishers.
- Astuti, Diah Puji. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*. 7(1) pp: 214-215.
- Biason, R. S. (2017). The Effect of Job Satisfaction to Employee Retention: Saint Louis Univeristy, Baguio City. *Journal of Business and Management Review*, 1(April 2014), 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27677.72161>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.



- Iqbal, Saba, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan dan Mehwish Noreen. 2014. The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 4. No. 2. pp. 181- 195.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) area bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
- Motlou, Reuben., Singh, Suveera., and Karodia, Anis Mahomed. (2016). An Evaluation of The Impact of Job Satisfaction On Employee Retention At Lonmin Rowland Shaft North West Province. *Arabian Journal of Business an management Review*, 5(10), pp: 15-49.
- Neog, B. B. (2015). Factors Affecting Employee ' s Retention, 3(1), 9–18.
- Oyoo, M. O., Mwandishi, N. K., & Musiega, D. (2016). Influence of reward systems on employee retention in faith based health organizations in Kenya : a case of Mukumu Hospital , Kenya, 2(10), 42–51.
- Palwasha, Bibi., Ashfaq, Ahmad., and Abdul, HA Majid. The Moderating Role of Work Environment On the Relationship Between Compensation, Job Security, and Employee Retention. *International Journal of Economic Perspective ; Famagusta*, 10(4), pp: 726-738.
- Puangyoykeaw, Kevalin and Nishide, Yuko. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Worker in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfation and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Businness and Management*, 10(5), pp: 98-112.
- Putra, I. P. A. P. A., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5930-5954.
- Putra, IB Gd Swambawa., dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (2), 810- 837.
- Rachmawati, KusdyahIke. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:ANDI
- Syafi. 2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Devisi Umum LPP TVRI Jakarta. 6(2).
- Tumbelaka, Steven, Taher Alhabsji, Umar Nimran. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3 (1). hal. 94-108.