

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. XYZ

Lala Widia Lestari¹

lalawidialestari@gmail.com

Yulianita Rahayu²

Arie Soleh Permana³

^{1,2,3}Universitas Islam Nusantara Bandung

ABSTRACT

Employee retention is the company's ability to retain potential employees the company has to remain loyal to the company. This research aims to determine the effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Retention at PT. This research uses quantitative methods with data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The sampling technique in this research was saturated sampling, namely taking the entire sample of 63 respondents. The results of this research and the hypothesis of the variables Workload, Job Satisfaction and Employee Retention partially through the t test obtained t count for each variable, namely Workload (X1) of 3.912 and Job Satisfaction of 4.509 which is greater than the t table of 1.670, so the independent variable namely the variables Workload and Job Satisfaction have an effect on the dependent variable, namely Employee Retention at PT.

Keywords: *Workload, Job Satisfaction, Employee Retention.*

ABSTRAK

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan auntuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT.XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 63 responden. Hasil penelitian ini dan hipotesis variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan secara parsial melalui Uji t diperoleh t hitung untuk masing-masing variabel yaitu Beban Kerja (X1) sebesar 3,912 dan Kepuasan Kerja sebesar 4,509 lebih besar dari t tabel 1,670, maka variabel bebas yaitu variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap varaibel terikat yaitu

Retensi Karyawan pada PT.XYZ, kemudian secara simultan dengan hasil dari Uji Koefisien Determinasi (Adjust R Square) sebesar 24,2% artinya bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya varaibel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Sistem *Reward*, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Manajemen SDM adalah suatu program kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik untuk membantu suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya, oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar karyawan dapat terus bekerja baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Normansyah et al., (2023) "Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Segala bentuk sikap, keadaan dan kondisi kerja karyawan harus dijaga dengan harapan produktivitas karyawan dapat terjaga dengan baik bahkan meningkat", sehingga perusahaan wajib

memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan hak-hak karyawan. Retensi karyawan menurut Harvida & Wijaya(2020) adalah "Upaya mempertahankan karyawan potensial agar tetap setia pada perusahaan tempat mereka bekerja".

Menurut Sunarso dan Kusdi (Elyza Meynasari Purba, 2024) "Beban kerja adalah sekelompok atau serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemilik kantor dalam jangka waktu tertentu". Beban kerja yang dimaksud adalah tugas-tugas yang dipercayakan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di perusahaan. Beban kerja mengacu pada hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai oleh karyawan, dan beban kerja disini meliputi kontribusi yang harus diberikan karyawan kepada perusahaan. "Beban kerja akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan apabila beban kerja tersebut terlalu tinggi (over load)

atau terlalu rendah beban kerja (under load)” Zainal (Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya, 2021). Apabila beban kerja terlalu tinggi maka akan menimbulkan bahaya kerja seperti stres dan kelelahan yang berlebihan dan jika beban kerja terlalu rendah akan mengakibatkan kebosanan pada karyawan juga mengurangi efisiensi perusahaan. Selain beban kerja, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan termasuk kepuasan kerja. Karyawan mengeluh ingin dipromosikan menjadi karyawan tetap. Karyawan juga mengeluhkan upah, yaitu menginginkan kenaikan upah.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaannya, yang diperoleh dengan mengevaluasi karakteristiknya. “Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi seharusnya mempunyai perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang dia lakukannya, sedangkan seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah hendaknya mempunyai perasaan yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya” Purba (Devina Ningsih 2024). “Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang menyenangkan dan seseorang yang sangat menyukai pekerjaannya” Anggraini (2023). Menurut Hasyim et al., (2022) “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan

berdasarkan atas harapan dan imbalan yang diberikan oleh instansi”.

Peneliti telah melakukan observasi awal dan ketika dilakukan wawancara kepada 30 orang mengenai kondisi para pekerja tersebut khususnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada bagian pemanen, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebiasaan kerja para karyawan adalah para pemanen biasanya lama berdiri, pemanen biasa lama melihat keatas, membungkuk saat mengangkat Tandan Buah Segar (TBS) ke tempat Pengumpulan Hasil (TPH), sedangkan lengan dan tangannya direntangkan ke arah atas dalam waktu yang lama dan bekerja rata-rata kurang lebih dari 8 jam sehari. Hasil wawancara yang dilakukan sebagai bagian dari survei awal menunjukkan bahwa para pemanen kelapa sawit merasa lelah dan merasakan nyeri pada bagian leher, tangan, lengan dan kaki. Proses pemanenan kelapa sawit masih dilakukan secara manual, mulai dari pengambilan Tandan Buah Segar (TBS) hingga pengumpulan ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH) panen. Setiap harinya, pekerja melakukan sebanyak 553,71 ha dengan jumlah tanaman 70.260 kelapa sawit dan panen secara rotasi oleh 30 orang. Pepohonannya tinggi dan jauh sehingga para pekerja harus berjalan kaki, karena dari proses tersebut pekerja mengalami lelah.

Hasil dari pertanyaan terbuka sebanyak 13 item pertanyaan yang dilakukan kepada 30 orang pekerja

PKWT pada bagian pemanen, bahwa mereka merasa percaya diri dan terjamin dengan pekerjaan dibawah kontraknya sebagai PKWT. Alasan mereka tetap bekerja hingga saat ini di PT. XYZ karena merasa nyaman dan membutuhkan pekerjaan. Mereka tidak ada niat untuk meninggalkan perusahaan ini karena gajinya menarik dan fasilitasnya juga terjamin. Keunggulan dari perusahaan ini adalah gajinya tetap, namun ada kompensasi, bonus dan BPJS. Kontribusi/saran bagi perusahaan yang menangani pengelola pekerja PKWT adalah agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja PKWT, meningkatkan upah dan menjadi lebih baik lagi.

Mereka ingin menjadi PKWT karena butuh pekerjaan. Sedangkan kelebihan menjadi PKWT adalah gajinya tetap, ada jaminan kesehatan dan bonus. Keluhan mereka adalah PKWT tidak mempunyai pensiunan, dan harapan mereka sebagai PKWT adalah mereka bisa mencapai kesuksesan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Mereka merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, karena mereka merasa aman dalam hal gaji yang tepat waktu dan ada tunjangan lainnya. Imbalan (gaji, bonus dan BPJS) berdasarkan pekerjaannya. Atasannya mereka memperlakukan mereka dengan baik dan mereka merasa nyaman bekerja disana, selain membutuhkan pekerjaan lokasinya dekat dari rumah.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. XYZ".

Berdasarkan diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. XYZ secara parsial.
2. Bagaimana beban kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. XYZ secara simultan.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pegawai dengan tuntutan kerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. "Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan" Kasmir (2019:40). Kemudian Menurut Koesomowidjojo (2017:) "Beban kerja merupakan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu". Selanjutnya menurut Nabawi (2020), "Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu".

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pekerja pada pekerjaannya dengan hasil yang diciptakan dari usaha sendiri (internal) serta didukung pula oleh hal-hal yang berasal dari luar diri (eksternal). Sinambela (2018). "Kepuasan kerja adalah sebuah hal yang bersifat personal karena setiap manusia tentunya memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya". Zainal et al., (2015). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang mengenai pekerjaan yang merupakan hasil yang didapatkan melalui evaluasi dari karakteristiknya. Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan jauh lebih produktif jika dibandingkan mereka yang tidak puas. Robbins & Judge, (2008). Tingkat kesukaan seseorang pada pekerjaannya juga menjadi cerminan dari kepuasan kerja. Jika diartikan secara formal, kepuasan kerja merupakan tanggapan secara afektif atau emosional seseorang terhadap berbagai segi pekerjaan. Perlu diketahui bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Salah satu aspek pekerjaan bisa saja disukai seseorang tetapi aspek lainnya tidak disukai orang tersebut. Tetapi hal tersebut bisa menjadi berbedakepada orang lain untuk pekerjaan yang sama (Kreitner & Kinicki, 2014).

Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan adalah dengan cara melakukan pengelolaan tingkat turnover karyawan. Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Normansyah et al., 2023). Menurut Mathis dan Jackson (2016) retensi adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu. Sumarni (2018) menyatakan retensi karyawan merupakan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal dengan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) "Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan

pemanen PKWT PT. XYZ yang berjumlah sebanyak 63 karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan bagian pemanen PKWT PT. XYZ yang berjumlah 63 orang karyawan. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan perhitungan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat ditarik kesimpulan terbukti atau tidaknya hipotesis yang dirumuskan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 1 Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.890	5.400		3.331	.001
Beban Kerja	.181	.198	.101	3.912	.000
Kepuasan Kerja	.563	.125	.500	4.509	.001

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Beban Kerja (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y). berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,912 > 1,670$) bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan diterima, artinya apabila beban kerja PT. XYZ ditingkatkan maka retensi karyawan akan meningkat. Sejalan

dengan hasil penelitian Elyza Meynasari Purba dan Yuli Arnida Pohan (2024) bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y). berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,509 > 1,670$) bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan diterima, artinya apabila kepuasan kerja PT. XYZ ditingkatkan maka retensi karyawan akan meningkat. Didukung oleh hasil penelitian Juwita Muntari Susanti, Sri Hartono dan Istiqomah (2024) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Tabel 2 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.430	2	39.710	10.875	.001
Residual	79.560	60	21.326		
Total	158.990	62			

Berdasarkan perhitungan dan hasil pada tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan didapatkan nilai F_{hit} sebesar 10,875. Jadi f hitung $> f$ tabel ($10,875 > 3,15$). Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel beban

kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel retensi karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Hasil Uji R²

Mo del	R	R Squ are	Adju sted R Squa re	Std. Error of the Esti mate	Dur bin- Wat son
1	.5 16 a	.266	.242	5.708	1.81 8

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) sebesar 0,242 (24,2%). Angka tersebut mengandung arti bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan sebesar 24,2%. Sedangkan sisanya 76,8% (100% - 24,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya variabel kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasional, motivasi kerja, sistem *reward*, budaya organisasi dan pengembangan karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pemahaman yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini:

1. Secara parsial, hasil uji signifikan parsial (Uji t) bahwa semua variabel independen yaitu variabel beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Secara simultan, hasil uji signifikan simultan (Uji f) bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, maka peneliti memberikan saran agar dapat dijadikan masukan sebagai pertimbangan dan perbaikan, saran tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel Beban Kerja yang mempunyai nilai terendah adalah pernyataan pertama yaitu sebesar 2,25% "Saya sering merasa kewalahan dengan pekerjaan yang harus saya selesaikan", berdasarkan hasil kuisioner yang disebar karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan terkadang membuat karyawan kewalahan. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk mengurangi beban kerja dengan menambah alat untuk membantu penunjang kerja dan menambah jumlah karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja yang mempunyai nilai terendah adalah

pada pernyataan kelima yaitu sebesar 3,85 “Saya merasa memiliki cukup tanggung jawab dalam pekerjaan saya”, berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebar bahwa karyawan belum cukup tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, baik itu dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Retensi Karyawan yang mempunyai nilai terendah adalah pada pernyataan kesatu yaitu sebesar 4,16% “Tugas yang diberikan perusahaan dapat dipahami dengan jelas bagi karyawannya”, berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar karyawan menyatakan bahwa karyawan belum memahami dengan jelas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan *training* dalam arah melakukan kegiatan profesional, seperti pelatihan budidaya kelapa sawit dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh faktor lain masih cukup besar pengaruhnya, oleh karena itu maka sebaiknya dilakukan

penelitian lebih mendalam dengan menggunakan variabel lain yang mungkin akan memberikan pengaruhnya terhadap retensi karyawan. Adapun faktor lain diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasional, motivasi kerja, sistem *reward*, budaya organisasi dan pengembangan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 225–246.
- Aditama, Roni Angger. 2020. Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Akila, D. R. (2012). a Study on Employee Retention Among Executives At Bgr. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(9).
- Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Armstrong, M. (2006) *Handbook of human resources management Practice. Tenth edit, Handbook of Human Resources Management. Tenth edit.* London: Cambridge University Press. doi: 10.1007/978-3-662-44152-7.

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhalla, R., Mittal, R., & Wala, N. S. (2016). *WORKFORCE RETENTION: A SERIOUS ISSUE OF COLLEGES AND UNIVERSITIES IN Introduction : - Literature review : - 4*, 118–136.
- Chandra, R., dan D. Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja erhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4 (2), 670–678.
- DEVINA NINGSIH, D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Dipt Artha Devata Utama. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Dipt Artha Devata Utama*, 5(1), 1–11.
- Elyza Meynasari Purba, Y. A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Berlian Eka Sakti Tangguh (Pt. Best. *Jurnal Widya*, 5(1), 120–134.
- 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.
- Hastutiningsih, A. T. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres. *Prosiding National Conference on Applied Business*.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Irawati, R., & Carrollina, D.A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. teori Dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada : Depok
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses : Jakarta
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (D. A. Halim (ed.); Edisi IX). Salemba Empat.
- Kurdi, S. dan. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Normansyah, Siregar, A., Rosnaida, & Putra, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 2023–2031.
- Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya, P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69–76. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1025>
- Nurdiansyah, H. dan R. S. R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nurhidayati. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Tahun 2016.
- Prasetyo, W. J., Agusdin, A., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1), 124–131. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4268>
- Ria Armayani, R., Suryani, S., & Shobri, H. (2022). Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Gunung Meriah. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1343–1352. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.172>
- Robbins, S. P., & Judge, T. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (D. Sunardi (ed.); Edisi XII). Salemba Empat.
- Ruyatnasih, Yaya dan Litya Megawati. 2018. *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus* Edisi 2. Yogyakarta: CV. Absolute Media
- Setiawan, I., & Hastuti, S. (2022). The Role of Employee Retention as Mediation on the Influence of Organizational Culture and Workload on Employee Engagement. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(3). <https://doi.org/10.55942/jeb.v2i3.166>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 3). Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

- Sukirno, & Nafiudin. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Karyawan Danamon Simpan Pinjam (Dsp) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 69–94.
- Tarwaka, (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press
- Toman Sony Tambunan. (2023a). *Pengantar Bisnis*. Penerbit Graha Ilmu.
- Toman Sony Tambunan. (2023b). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Prenada Media.
- Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, t.t.p.:t.p, t.t.) hal. 20
- Zainal, V. R. et al. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Buku :
Buku pengantar manajemen (2020) Roni Angger Aditam