

PENGARUH KOMPENSASI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN

(Suatu Studi pada Karyawan Toserba Pajajaran Ciamis)

Diki Reka Putra¹, Sukomo², Dwi Putrigarini³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

dikirekaputra93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Toserba Pajajaran Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : (1) Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis?; (2) Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis?; (3) Seberapa besar pengaruh kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis?; Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) besarnya pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis; (2) besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis; (3) besarnya pengaruh kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan metode survey. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi, Uji Uji t, Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Berganda, dan Uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa : (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis, adapun besarnya pengaruhnya adalah sebesar 68,73%, artinya jika kompensasi meningkat maka retensi karyawanpun akan meningkat; (2) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis, adapun besarnya pengaruhnya adalah sebesar 48,44%, artinya jika persepsi dukungan organisasi meningkat maka retensi karyawanpun akan meningkat; (3) kompensasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Toserba Pajajaran Ciamis, adapun besarnya pengaruhnya adalah sebesar 72,08%, artinya jika kompensasi dan persepsi dukungan organisasi meningkat maka retensi karyawanpun akan meningkat.

Kata Kunci : Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Retensi Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan rela mengorbankan segala kemampuannya demi keberhasilan perusahaan. Salah satu yang menjadi perhatian perusahaan yaitu retensi karyawan, menurut Huber dalam Sadiah dan

Faidal (2017:39) retensi karyawan merupakan tindakan yang menekankan pada upaya memelihara atau mempertahankan. Artinya retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dimilikinya agar tetap loyal terhadap perusahaan. Menurut Matis dan Jackson dalam Solekah (2018:22) upaya yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya meliputi bagaimana nilai dan budaya pada organisasi, bagaimana peluang karir pada organisasi, seperti apa penghargaan dalam bentuk kompensasi yang diberikan organisasi terhadap karyawannya, bagaimana rancangan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi dan bagaimana organisasi menjalin hubungan dengan karyawannya.

Penghargaan dalam bentuk kompensasi dan peluang karir merupakan salah satu hal yang dapat membuat karyawan bertahan dan loyal sehingga mereka berani mengorbankan segala kemampuannya untuk perusahaan. Selain gaji yang merupakan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, terdapat hal lain yang menjadi tujuan karyawan dalam bekerja pada perusahaan yaitu berhasil menduduki posisi yang mendukung terhadap kemampuan dan penghasilan mereka. Karyawan akan merasa bangga ketika dapat mengembangkan kemampuan dirinya, dan merasa sejahtera ketika gaji yang mereka terima lebih besar dengan job deskripsi pekerjaan yang lebih profesional.

Toserba Pajajaran Ciamis merupakan perusahaan ritel yang berbentuk toserba yang menjual berbagai kebutuhan fashion, tempat makan dan area permainan atau hiburan. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dan *Ex* karyawan Toserba Pajajaran diketahui bahwa gaji yang diterima karyawan Toserba Pajajaran kurang sesuai dengan kinerja dan pengorbanan yang mereka berikan. Kemudian, diketahui peluang karir di toserba Pajajaran Ciamis sangatlah kecil. Berikut program peluang pengembangan karir di Toserba Pajajaran Ciamis:

Tabel 1.1
Program Peluang Pengembangan Karir di Toserba Pajajaran Ciamis

Program Pengembangan karir	Ada	Tidak	Kondisional
Pendidikan		√	
Pelatihan		√	
Promosi Jabatan			√

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa Toserba Pajajaran tidak atau belum menetapkan program pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawannya, padahal pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam organisasi, karena selain dapat membuat perusahaan berkembang dan mampu bersaing dengan para kompetitor karena memiliki karyawan yang berkualitas, pendidikan dan pelatihan juga dapat melatih karyawan agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya masing – masing. Karyawan yang merasa sudah profesional dalam menjalankan tugas pekerjaannya akan merasa termotivasi untuk selanjutnya mencapai keinginan yang belum terpenuhi sebagai makhluk sosial yang mengarah pada karir pekerjaannya meningkat dan berkembang, yaitu naik posisi jabatan. Namun sangat disayangkan, promosi jabatan di Toserba Pajajaran juga belum menjadi program yang ditetapkan oleh perusahaan. Promosi jabatan dapat terjadi ketika kondisi yang mengahruskan, seperti yang menjabat sebelumnya resign, meninggal dan hal lainnya yang kurang diharapkan. Diperjelas oleh Staff kepegawaian bahwa pendidikan dan pelatihan memang belum menjadi prioritas Toserba Pajajaran.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Menurut Menurut Vicky dalam Suta dan Ardana (2019:8050) mengatakan bahwa ‘Kompensasi memiliki efek yang tinggi terhadap retensi karyawan. karena salah satu tujuan utama kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas baik’. Martoyo dalam Priansa (2018:319) menjelaskan ‘kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa bagi karyawan baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*)’. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dan *Ex* karyawan Toserba Pajajaran diketahui tidak adanya tunjangan kesehatan dan ketenagakejaan seperti yang diberikan perusahaan ritel lain (Toserba Yogya) yang menimbulkan rasa ketidakadilan. Hal tersebut tidak sedikit mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi didasarkan referensi atau kinerja dan pengalamannya (*turnover*).

Selain kompensasi, Cahyana dalam Suta dan Ardana (2019:8051) menyatakan “apabila perusahaan memperhatikan dengan memberi dukungan terhadap karyawannya maka upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan jadi lebih mudah”. Selanjutnya mengenai persepsi dukungan organisasi dijelaskan oleh Mujasih (2015:44) “sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauhmana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan”. Hasil pra survey diketahui bahwa karyawan memiliki pandangan terhadap atasan yang kurang

peduli terhadap kesejahteraan karyawannya, hal tersebut dapat dibuktikan dari kondisi kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dan tidak sama dengan yang perusahaan retail lain berikan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada Toserba Pajajaran, peneliti ingin mengetahui lebih jauh bagaimana kebijakan kompensasi dan persepsi dukungan organisasi pada Toserba Pajajaran dalam memepertankan karyawannya (retensi karyawan). Maka berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Toserba Pajajaran Ciamis)”**.

LANDASAN TEORI

Sastrohadiwiryono dalam priansa (2018:319) berpendapat bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian mengenai persepsi dukungan organisasi, Roadhes dan Eisenberger dalam Harthantyo (2017:3) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan karyawan oleh organisasi dan pada selanjutnya, mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut. Hal ini menyiratkan bahwa akan ada kesepakatan dalam tingkat dukungan yang diharapkan karyawan dari organisasi pada berbagai situasi. Dukungan yang dirasakan akan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar untuk memenuhi tujuan organisasi dalam pencapaian hasil usaha. Dukungan yang dirasakan juga memenuhi kebutuhan karyawan mendapatkan pujian dan persetujuan.

Selanjutnya, mengenai Retensi Karyawan Karthi dalam Sadih dan Faidal (2017:39) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap bersama organisasi atau perusahaan untuk periode maksimum waktu atau sampai dengan di selesaikannya proyek dimana retensi karyawan bermanfaat bagi perusahaan serta karyawan.

Metode Penelitian

Sugiyono (2017 : 2) mengemukakan “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Kompensasi menurut Mathis dan Jackson dalam Astuti (2014:200) menyampaikan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang lebih memilih untuk bekerja dan berjuang pada suatu perusahaan daripada di perusahaan lain. Dengan demikian bahwasannya kompensasi dapat membuatt semangat para karyawan dan berusaha berkerja sebaik mungkin. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Toserba Pajajaran Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t). Dari perhitungan di atas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel kompensasi dengan retensi karyawan adalah sebesar 0,829. Itu artinya terdapat korelasi positif antara kompensasi dengan retensi karyawan. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi di atas yang mana nilai 0,829 berada di antara interval 0,80-1,00. Maka dapat disimpulkan hubungan antara kompensasi dengan retensi karyawan dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat. Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi dengan retensi karyawan sebesar 68,73% dan sisanya sebesar 31,27% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil $9,718 > 1,681$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Vicky dalam Suta dan Ardana (2019:8050) menyampaikan bahwa kompensasi memiliki efek yang tinggi terhadap retensi karyawan, karna salah satu tujuan utama kompensasi adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas baik. Lalu penelitian yang dilakukan Suwaji dan Sabella (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ini memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Persepsi dukungan organisasi menurut Roadhes dan Eisenberger dalam Maulidiana (2016:9) bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan terhadap organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan dan membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji t).

Dari perhitungan di atas dapat diketahui hasil koefisien korelasi antara variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan variabel Retensi Karyawan adalah sebesar 0,696. Itu artinya terdapat korelasi positif antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan variabel Retensi Karyawan. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh tabel korelasi di atas yang mana nilai 0,696 berada di antara interval 0,600-0,799. Maka dapat disimpulkan hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan variabel Retensi Karyawan dinyatakan memiliki tingkat korelasi yang kuat. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Retensi Karyawan sebesar 48,44% dan sisanya sebesar 51,56% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan hasil $6,3502 > 1,681$. Maka dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mjasih dalam Suta dan Ardana menyatakan bahwa tingginya persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi keterikatan karyawan dalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Kompensasi merupakan cara agar dapat memberi hadiah atau menghargai hasil pekerjaan karyawan agar karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Perhatian, penghargaan dan bantuan yang merupakan bentuk dari dukungan yang diberikan oleh perusahaan dinilai dapat mempengaruhi perilaku karyawan terhadap perusahaan, Menurut Mjasih dalam Suta dan Ardana menyatakan bahwa tingginya persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi keterikatan karyawan dalam perusahaan dengan tingginya

persepsi dukungan organisasi akan membuat karyawan sejahtera. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Toserba Pajajaran Ciamis ada beberapa analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya koefisien korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan analisis uji signifikansi (uji F).

Adapun hasil analisis data tersebut yaitu, diketahui koefisien korelasi antara variabel Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan yaitu sebesar 0,849. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi, angka 0,849 berada antara 0,80 – 1,000 yang artinya sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki korelasi terhadap Retensi Karyawan dengan tingkat korelasi kuat. Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu : $Y = 7,057 + 0,6024 X_1 + 0,2539 X_2$ Yang artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka bobot Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,6024, begitu pula sebaliknya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,2539. Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 72,08% dan sisanya 27,92% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 109,21 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20. Yang artinya kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Dan hipotesis yang diajukan dapat diterima dan teruji kebenarannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Suta dan Ardana (2019:8069) bahwa kompensasi dan *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Karyawan Toserba Pajajaran Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang kuat, semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula Retensi Karyawan di Toserba Pajajaran Ciamis. Adapun besarnya pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan adalah sebesar 68,73%.
2. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Karyawan Toserba Pajajaran Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan

hubungan yang kuat, semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi maka semakin baik pula Retensi Karyawan di Toserba Pajajaran Ciamis. Adapun besarnya pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan adalah sebesar 48,44%.

3. Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Karyawan Toseba Pajajaran Ciamis. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang kuat, semakin baik Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi maka semakin baik pula Retensi Karyawan di Toserba Pajajaran Ciamis. Adapun besarnya pengaruh kompensasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan adalah sebesar 72,08%.

Saran

1. Kompensasi terhadap terhadap Retensi Karyawan pada Karyawan Toseba Pajajaran Ciamis sangat baik, namun menurut penelitian dari nilai paling rendah yaitu pada indikator upah, sehingga Toserba Pajajaran harus dapat memperhatikan jumlah upah yang diberikan harus sebanding dengan waktu yang telah karyawan korbankan.
2. Persepsi Dukungan Organisasi terhadap terhadap Retensi Karyawan pada Karyawan Toseba Pajajaran Ciamis sangat baik, namun menurut penelitian dari nilai paling rendah yaitu pada indikator Dukungan dari atasan, sehingga Toserba Pajajaran harus dapat lebih mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya.
3. Retensi Karyawan pada Karyawan Toseba Pajajaran Ciamis sangat baik sangat baik, menurut hasil penelitian dari indikator retensi karyawan yang paling rendah adalah Nilai atau Budaya Organisasi, sehingga alangkah baiknya jika perusahaan dapat menciptakan peraturan dan membiasakan perilaku yang saling menghargai dan menghormati.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah kajian variabel yang akan diteliti, karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi Retensi Karyawan.

Daftar Pustaka

- Aditresna, Kadek Arya Reta dan Mujiati, Ni Wayan. 2018. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Vol 7 No 11.
- Arifin, Noor. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Kasus. Jepara : Unisnu Preess
- Astuti, Diah Puji. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. VI. 7, No. 1 Tahun 2014
- Budianto, Apri. 2017. Manajemen Operasional (Studi Manajemen Operasi Industri, Jasa, dan Publik). Yogyakarta : Penerbit Ombak Diakses 11 Desember 2020
- Darmika, Ni Komang Astri Pramitha dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Vol 8 No 07
- Hartantyo, Yogi. 2017. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Pengaruh Leder Member Exchange (LMX) dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Komitmen Afektif. Skripsi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan keenam belas. PT Bumi Aksara
- Larasati, Sri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish Publisher
- Maulidiana, Hanna Cintya. 2016. Fakultas Psikologi. Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organizational Behavior (OCB) pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bojonegoro. Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak diterbitkan
- Mujiasih, Endah. 2015. Fakultas Psikologi. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan. Jurnal Psikologi Undip. Faskultas Psikologi. 1. 14. (40-51)
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Marry. 2010. Manajemen. Jakarta : Edisi kesepuluh. Penerbit Erlangga
- Rosyiana, Iffah. 2019. Innovative Behavior at Work. Yogyakarta : Deepublish Publisher

- Sa'diyah, Halimatus dan Faidal, S Anugerahini. 2017. Pengaruh Employee Retention dan Turnover intention terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Vol. 11, No. 1.
- Sholeh, Abdul Rahman. 2018. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya. Skripsi Di Program Studi Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Sholekah, Desi Wijiani. 2018. Program Studi Kesehatan Masyarakat. Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Sitia Aisyah Madiun. Skripsi Di Program Studi Kesehatan Masyarakat Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
 ----- 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif dan R&D. Bandung : Afabeta
 ----- 2014. Metode Peneltian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
 ----- 2017. Metode Penelititaan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
 ----- 2018. Metode Penelititaan Kuantitatif. Bandung : Alfabeta
- Suprihanto, John. 2014. Manajemen. Yogyakarta : Cetakan pertama. Gadjah Mada University Press
- Suta dan Ardana. 2019. Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. Vol. 9, No. 2. Diakses 10 Desember 2020
- Suwaji dan Sabella. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. Vol. 3 N0. 10. Diakses 25 Mei 2021
- Suyuthi dan Mustar. 2020. Dasar – Dasar Manajemen. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Terry, George dan Leslie, W. Rue. 2010. Dasar – Dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yusuf, Ria Marina dan Syarif, Darman. 2018. Komitemen Organisasi. Makasar : Nas Media Pustaka