

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada Karyawan Tenaga Penjualan PT Berkah Sekawan Abadi**

**Aulia Octavia Sari<sup>1</sup>, Agus Frianto<sup>1</sup>, Choirun Nisful Laili<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Surabaya<sup>1</sup>

Universitas Hasyim Asyari<sup>2</sup>

Email korespondensi: aulia.22251@mhs.unesa.ac.id

### ***Abstract***

*This study aims to examine and analyze the effect of work environment and compensation on employee retention, both partially and simultaneously, among sales force employees at PT. Berkah Sekawan Abadi. This research uses a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 50 contract sales employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that work environment has a positive and significant effect on employee retention (regression coefficient = 0.348;  $t = 2.905 > t_{table} = 2.012$ ;  $sig. = 0.006 < 0.05$ ). Compensation also has a positive and significant effect on employee retention (regression coefficient = 0.508;  $t = 3.513 > t_{table} = 2.012$ ;  $sig. = 0.001 < 0.05$ ) and was found to be the most dominant variable. Simultaneously, work environment and compensation have a positive and significant effect on employee retention ( $F = 109.620 > F_{table} = 3.20$ ;  $sig. = 0.000 < 0.05$ ), with an Adjusted R Square of 0.816, indicating that the two variables explain 81.6% of the variation in employee retention while the remaining 18.4% is explained by other variables outside this study. This research is expected to serve as practical input for the company in formulating human resource policies to improve the retention of its sales workforce.*

**Keywords:** *Work Environment; Compensation; Employee Retention; Sales Force*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan produktif dalam jangka panjang. Retensi menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena turunya kemampuan mempertahankan karyawan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan (Chee Seng et al., 2025). Rendahnya tingkat retensi mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan karyawan dengan kebijakan organisasi, yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas operasional dan keberlanjutan kinerja perusahaan (Doktorová et al., 2025).

Secara konseptual, retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dirasakan karyawan, di mana lingkungan kerja dan kompensasi menjadi dua variabel yang paling dominan dalam menentukan keberlangsungan tenaga kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun psikologis, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan, serta komitmen karyawan sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi (Suryathi et al., 2023; Xuecheng et al., 2022). Di sisi lain, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam memengaruhi retensi karena menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan (Rachman & Hamzah, 2023; Sorn et al., 2023). Meski demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan variasi temuan, sehingga pengaruh kedua variabel tersebut bersifat kontekstual tergantung karakteristik pekerjaan, sektor industri, serta kondisi organisasi.

Dalam konteks tenaga penjualan, permasalahan ini menjadi lebih kompleks karena karakteristik pekerjaan yang berbeda, seperti tekanan target yang tinggi, mobilitas kerja yang intens, serta tuntutan performa individu yang besar, sehingga tenaga penjualan lebih rentan mengalami kelelahan kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat retensi. Fenomena ini terlihat pada PT. Berkah Sekawan Abadi, perusahaan distribusi produk rumah tangga yang mengandalkan tenaga penjualan sebagai ujung tombak operasional dan pemasaran. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan staf *Human Resource Development* (HRD) serta beberapa tenaga penjualan, ditemukan adanya fenomena retensi yang cukup kompleks, mulai dari target yang tinggi, sistem kompensasi berbasis hasil, hingga penggunaan fasilitas pribadi untuk menunjang aktivitas kerja, yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian pendapatan dan beban kerja. Meskipun demikian, tidak semua tenaga penjualan memilih meninggalkan perusahaan, sehingga mengindikasikan adanya faktor tertentu yang memengaruhi retensi mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada karyawan tenaga penjualan PT. Berkah Sekawan Abadi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan keberlangsungan tenaga kerja dan daya saing perusahaan.

### **Job Embeddedness Theory**

Job Embeddedness Theory dikemukakan oleh Mitchell et al., (2001) sebagai pendekatan untuk menjelaskan alasan karyawan memilih bertahan dalam suatu organisasi. Teori ini menekankan pada faktor-faktor yang membuat karyawan merasa terikat dengan pekerjaan dan organisasinya melalui tiga dimensi utama, yaitu fit (kesesuaian nilai dan kemampuan karyawan dengan pekerjaan serta lingkungan kerja), links (hubungan formal maupun informal dengan rekan kerja dan atasan), dan sacrifice (pengorbanan yang dirasakan apabila meninggalkan pekerjaan, seperti kehilangan pendapatan dan fasilitas kerja). Semakin kuat keterikatan pada ketiga dimensi tersebut, semakin kecil kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang kondusif dipandang memperkuat dimensi fit dan

links, sedangkan kompensasi yang layak meningkatkan dimensi sacrifice, sehingga keduanya secara bersama-sama mendorong retensi karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan (Syatila & Ferdian, 2024). Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa nyaman dan mendukung karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Melisa et al., (2025) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang positif mendorong karyawan merasa dihargai dan didukung sehingga memperkuat retensi. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Syatila & Ferdian, (2024), meliputi tata letak ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, suasana kerja, interaksi kerja, dan kenyamanan kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial (gaji, insentif) maupun nonfinansial (tunjangan, fasilitas) (Bahrin & Yusuf, 2022). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada Bahrin & Yusuf, (2022) yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

### **Retensi Karyawan**

Retensi karyawan merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepuasan kerja yang tinggi (Adiatma et al., 2025). Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi serta keinginan yang lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan (Heriyanti & Nasim, 2023). Indikator retensi karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Adiatma et al., (2025), meliputi daya tarik pekerjaan, kualitas hubungan kerja, keadilan sistem remunerasi, dan dukungan manajemen.

### **Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa nyaman, aman, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong terciptanya keterikatan karyawan terhadap organisasi (Ishak & Pratama, 2021; Melisa et al., 2025; Sari & Jemadi, 2024). Dengan demikian dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan tenaga penjualan PT. Berkah Sekawan Abadi.

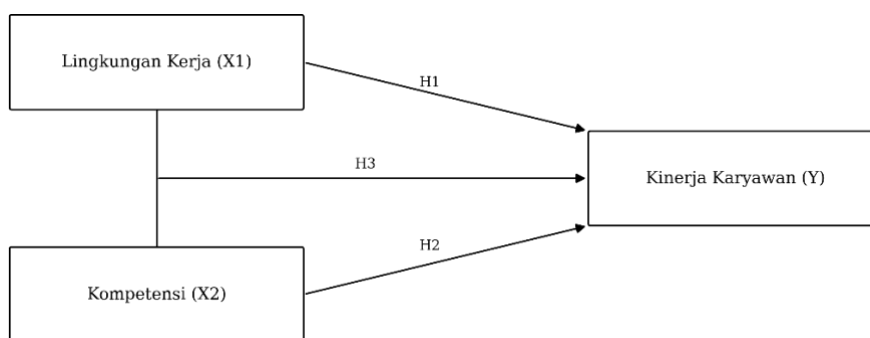
Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan

(Bahrin & Yusuf, 2022; Mayangsari & Sari, 2025; Muharsyah & Marnisah, 2024). Dengan demikian dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan tenaga penjualan PT. Berkah Sekawan Abadi.

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan dua faktor utama yang secara bersama-sama memengaruhi retensi karyawan. Karyawan cenderung akan bertahan dalam organisasi apabila mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja serta memperoleh imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan (Adiatma et al., 2025; Bahrin & Yusuf, 2022). Dengan demikian dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut.

H3: Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan tenaga penjualan PT. Berkah Sekawan Abadi.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**  
*Sumber: Diolah Peneliti (2026).*

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan pada karyawan kontrak tenaga penjualan PT. Berkah Sekawan Abadi yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur, pada November 2025 hingga Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan kontrak tenaga penjualan, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh mengingat jumlah populasi yang relatif kecil.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah retensi karyawan (Y). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert (1–5) yang disebarakan kepada seluruh responden, serta didukung data sekunder dari dokumen perusahaan dan studi literatur. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS v26.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden karyawan kontrak tenaga penjualan PT. Berkah Sekawan Abadi. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja disajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik       | Kategori      | Jumlah | Persentase |
|---------------------|---------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin       | Laki-laki     | 27     | 54%        |
|                     | Perempuan     | 23     | 46%        |
| Usia                | 20 – 30 Tahun | 10     | 20%        |
|                     | 31 – 40 Tahun | 15     | 30%        |
|                     | 41 – 50 Tahun | 19     | 38%        |
|                     | > 50 Tahun    | 6      | 12%        |
| Pendidikan Terakhir | SMA/Sederajat | 25     | 50%        |
|                     | Diploma (D3)  | 11     | 22%        |
|                     | S1            | 14     | 28%        |
| Masa Kerja          | < 5 Tahun     | 24     | 48%        |
|                     | 5 – 10 Tahun  | 17     | 34%        |
|                     | 10 – 15 Tahun | 7      | 14%        |
|                     | 15 – 20 Tahun | 2      | 4%         |

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 27 orang (54%). Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang 41–50 tahun (38%), yang mengindikasikan tenaga penjualan PT. Berkah Sekawan Abadi umumnya berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup matang. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/ sederajat (50%), sedangkan dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (48%).

#### Hasil Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan retensi karyawan memiliki nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel (0,2787), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,958 untuk lingkungan kerja, 0,945 untuk kompensasi, dan 0,942 untuk retensi karyawan, yang seluruhnya berada di atas ambang 0,60

sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,128 ( $> 0,05$ ), sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,179 ( $> 0,10$ ) dan VIF sebesar 5,583 ( $< 10,00$ ) pada kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,568 untuk lingkungan kerja dan 0,274 untuk kompensasi (keduanya  $> 0,05$ ), sehingga model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

#### Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis parsial (uji t), simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis**

| Variabel                          | Koefisien (B) | t hitung       | Sig.   | Keterangan |
|-----------------------------------|---------------|----------------|--------|------------|
| Konstanta                         | 1,734         | 0,940          | 0,352  | -          |
| Lingkungan Kerja (X1)             | 0,348         | 2,905          | 0,006  | Signifikan |
| Kompensasi (X2)                   | 0,508         | 3,513          | <0,001 | Signifikan |
| F hitung = 109,620                |               | Sig. F = 0,000 |        | Simultan   |
| Adjusted R Square = 0,816 (81,6%) |               |                |        | -          |

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,734 + 0,348X_1 + 0,508X_2 + e$ . Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,905 lebih besar dari t tabel (2,012) dengan signifikansi 0,006 ( $< 0,05$ ), sehingga H1 diterima: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,513 lebih besar dari t tabel (2,012) dengan signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ), sehingga H2 diterima: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan koefisien yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja sehingga menjadi variabel yang paling dominan. Secara simultan, nilai F hitung sebesar 109,620 lebih besar dari F tabel (3,20) dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga H3 diterima: lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,816 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 81,6% variasi retensi karyawan, sedangkan sisanya 18,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Berkah Sekawan Abadi. Kondisi ini terjadi

karena karyawan merasakan adanya dukungan organisasi, seperti kemudahan memperoleh izin untuk kepentingan pribadi serta fleksibilitas dalam pengaturan pekerjaan, sehingga membantu mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, karyawan tetap mampu menjaga waktu bersama keluarga, yang mendorong munculnya perilaku disiplin dan tanggung jawab tanpa harus selalu diawasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suryathi et al., (2023) dan Melisa et al., (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan retensi karyawan.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan**

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, bahkan menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bagi tenaga penjualan yang bekerja dengan sistem berbasis target dan hasil, kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan kontribusi dan risiko pekerjaan menjadi pertimbangan utama untuk tetap bertahan di perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal. Temuan ini konsisten dengan penelitian Bahrin & Yusuf, (2022), Mayangsari & Sari, (2025), dan Sorn et al., (2023) yang menegaskan peran sentral kompensasi dalam mempertahankan karyawan.

#### **Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan**

Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan kontribusi sebesar 81,6%. Temuan ini memperkuat pandangan Job Embeddedness Theory (Mitchell et al., 2001) bahwa keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi merupakan hasil dari akumulasi berbagai kondisi yang mengikat karyawan, bukan hanya satu faktor tunggal. Lingkungan kerja yang nyaman memperkuat keterikatan sosial dan kesesuaian karyawan dengan organisasi, sedangkan kompensasi yang adil meningkatkan pengorbanan yang dirasakan apabila meninggalkan perusahaan, sehingga keduanya saling melengkapi dalam mendorong retensi tenaga penjualan.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada karyawan tenaga penjualan PT. Berkah Sekawan Abadi. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dan terbukti menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan lingkungan kerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan kontribusi sebesar 81,6%, sedangkan sisanya 18,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek suasana kerja agar tercipta iklim kerja yang lebih kondusif, serta meninjau kembali sistem tunjangan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk mengevaluasi sistem remunerasi agar lebih transparan dan adil sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi optimal. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada

satu perusahaan dengan dua variabel independen, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai retensi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiatma, I., Wahyono, G. B., Akbar, M. T., & Kurniawan, M. Y. (2025). The Influence of Compensation on Employee Retention and Job Satisfaction as Mediating Variables in Generation Z. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 8(1), 359–368. <https://doi.org/10.38035/rrj.v8i1.1887>
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 260–271.
- Chee Seng, W., Sang Long, C., & Puong Koh, H. (2025). Factors Affecting Employee Retention: A Literature Review. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 15(3), 200–210. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v15-i3/26148>
- Doktorová, D., Barok, A., & Bajžíková, L. (2025, July 20). Employee Turnover as a Challenge for Human Resource Managers.
- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. 02(01), 22–33.
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10–22.
- Mayangsari, D. A., & Sari, P. O. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 1133–1147.
- Melisa, Salsabilah, S., Syafutri, D., & Mulyadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2440>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinsky, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Muharsyah, S., & Marnisah, L. (2024). The Influence Of Compensation, Career Development, And Work Environment On Employee Retention At PT Altrak 1978. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(2), 1083–1092. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rachman, A., & Hamzah, A. (2023). Compensation and Career Development on Employee Retention: A Review of the Literature. *West Science Business and Management*, 1(04).
- Sari, V. K. P., & Jemadi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra*, 1(02), 89–97. <https://doi.org/10.30588/jmt.v1i02.1731>
- Sorn, M. K., Fienena, A. R. L., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention. *OALib*, 10(07), 1–14. <https://doi.org/10.4236/oalib.1110394>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Suryathi, W., Widianara, I. M., & Siwantara, I. W. (2023). Compensation and work environment on employee retention. *World Journal of Advanced Research and*

- Reviews, 19(3), 024–028. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.1764>
- Syatila, H., & Ferdian, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 7(2), 140–149. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v7i2.83630>
- Xuecheng, W., Iqbal, Q., & Saina, B. (2022). Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership With Social Exchange Theory. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872105>