

Analisis Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Retensi Karyawan: Studi Literatur pada Beberapa Korporasi Besar di Indonesia

**Salsabila Ayu Arifia^{1*}, Mohammad Sawaluddin², Fadali Rahman³,
Rachman Hakim⁴**

¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Universitas Madura, Indonesia
salsabilaayu816@gmail.com^{1*}, mohammadsawaluddin@gmail.com²,
fadali.rahman@unira.ac.id³, rachman.hakim@unira.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource strategies in improving employee retention in several major corporations in Indonesia through a literature review approach. The research method used is a systematic literature review by examining various scientific articles, national journals, and relevant supporting documents published during the 2023–2025 period. Data were collected through literature searches from various sources and analyzed descriptively using a qualitative approach to identify human resource strategies that contribute to employee retention. The findings indicate that competency development through training, competitive compensation, career development, employee engagement, and the creation of a positive work environment and organizational culture have a significant role in increasing employee loyalty and commitment. The continuous implementation of human resource strategies can help companies retain qualified employees and enhance organizational competitiveness in an increasingly dynamic business environment.

Keywords: *human resources, employee retention, human resource strategy, employee engagement, literature review.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan pada beberapa korporasi besar di Indonesia melalui pendekatan studi literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah systematic literature review dengan mengkaji berbagai artikel ilmiah, jurnal nasional, dan dokumen pendukung yang relevan pada periode 2023–2025. Data diperoleh melalui penelusuran literatur dari berbagai sumber dan dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi strategi sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan retensi karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang kompetitif, pengembangan karier, peningkatan employee engagement, serta penciptaan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang positif memiliki pengaruh terhadap peningkatan loyalitas dan komitmen karyawan. Penerapan strategi sumber daya manusia secara berkelanjutan dapat membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta meningkatkan daya saing organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis.

Kata kunci: *sumber daya manusia, retensi karyawan, strategi SDM, employee engagement, studi literatur.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. SDM berfungsi sebagai elemen krusial dan menjadi penopang bagi organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta dalam mencapai kesuksesan organisasi yang terkait dengan peningkatan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, SDM merupakan aset utama dalam suatu organisasi. Tanpa adanya SDM, aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan lancar, pegawai atau tenaga kerja memegang peran penting dalam melaksanakan rencana, sistem, proses, serta tujuan yang diharapkan oleh organisasi (Hakim & Aliza Bella, 2023). Di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga mampu mempertahankan karyawan agar tetap berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Retensi karyawan menjadi salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingginya tingkat turnover dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta menurunnya produktivitas perusahaan (Tariana, 2024).

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki tingkat retensi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen, dan keterikatan yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya retensi karyawan dapat mengakibatkan hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga dapat mengganggu keberlangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan (Pradipta & Suwandana, 2019).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa strategi sumber daya manusia, seperti pemberian kompensasi yang kompetitif, pengembangan karier, serta peningkatan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Selain itu, penerapan manajemen talenta yang mencakup pelatihan berkelanjutan, jalur karier yang jelas, serta sistem penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Strategi tersebut menjadi semakin penting bagi korporasi besar di Indonesia yang menghadapi persaingan dalam memperoleh dan mempertahankan talenta terbaik guna mendukung keberlanjutan organisasi (Pradipta & Suwandana, 2019; Tariana, 2024)

Beberapa korporasi besar di Indonesia telah menerapkan berbagai strategi sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan retensi karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki pendekatan yang berbeda sesuai dengan karakteristik industri, budaya organisasi, dan kebutuhan sumber daya manusianya. Penelitian terdahulu umumnya hanya berfokus pada pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap retensi karyawan pada satu perusahaan atau sektor tertentu. Sementara itu, kajian yang membahas strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan

melalui studi literatur pada beberapa korporasi besar di Indonesia masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan melalui pendekatan studi literatur pada beberapa korporasi besar di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan keberlangsungan organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada proses rekrutmen, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, penilaian kinerja, serta upaya mempertahankan karyawan agar tetap berkontribusi secara optimal terhadap perusahaan. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi (Asmawati et al., 2024).

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan potensi agar tetap bekerja dalam organisasi untuk jangka waktu tertentu. Tingginya tingkat retensi karyawan dapat mencerminkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sedangkan rendahnya retensi dapat menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan serta terganggunya kinerja organisasi. Oleh karena itu, retensi karyawan menjadi salah satu fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia modern (Kurniawan & Rizky, 2025).

Strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pemberian kompensasi yang kompetitif, pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan manajemen talenta dan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja. Penerapan strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover pada perusahaan (Tariana, 2024).

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan retensi karyawan adalah penerapan *work life balance*, yaitu kemampuan perusahaan dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dalam konteks organisasi, *work-life balance* dipandang sebagai kondisi ketika individu mampu menjalankan peran kerja tanpa mengorbankan kualitas kehidupan pribadi, serta sebaliknya. Keseimbangan tersebut bersifat subjektif dan dinamis, bergantung pada nilai, kebutuhan, serta tahap kehidupan individu (Faiq et al., 2026). Karyawan yang merasa perusahaan menghargai kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan ini menciptakan ikatan

emosional dan loyalitas, yang menurut teori Social Exchange, membuat karyawan merasa berkewajiban untuk memberikan timbal balik berupa komitmen jangka panjang kepada perusahaan (Putri et al., 2026).

Selain work life balance, pengembangan karier dan employee engagement menjadi faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan memiliki jenjang karier yang jelas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan yang didukung oleh komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan (Sabella et al., 2026).

Beberapa korporasi besar di Indonesia telah menerapkan berbagai strategi sumber daya manusia untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Strategi tersebut meliputi pengembangan talenta, peningkatan kesejahteraan karyawan, pemberian kompensasi yang kompetitif, serta penciptaan budaya kerja yang positif. Implementasi strategi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung keberlangsungan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Sari & Jemadi, 2024).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* dengan tujuan mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi berbagai strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan pada beberapa korporasi besar di Indonesia. Penelitian ini berfokus pada hasil-hasil penelitian terdahulu yang membahas praktik manajemen sumber daya manusia, pengembangan talenta, kompensasi, pengembangan karier, employee engagement, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi retensi karyawan. Kajian ini menggunakan publikasi dalam rentang waktu tiga tahun terakhir, yaitu 2023–2025, untuk memperoleh informasi yang relevan dan sesuai dengan perkembangan terkini dalam pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia. Namun demikian, penelitian ini tidak menutup kemungkinan penggunaan literatur sebelum tahun 2023 apabila dianggap memiliki kontribusi yang penting terhadap pembahasan penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal akademik nasional, jurnal internasional, prosiding, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan strategi sumber daya manusia dan retensi karyawan. Penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data, seperti Google Scholar, Garuda, dan ScienceDirect. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi artikel yang diterbitkan pada tahun 2023–2025, tersedia dalam bentuk teks lengkap, menggunakan bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris, serta memiliki keterkaitan dengan strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan. Sementara itu, artikel yang tidak sesuai dengan topik penelitian, tidak dapat diakses secara penuh, atau memiliki pembahasan yang tidak relevan dikeluarkan dari proses seleksi.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahapan identifikasi, pengelompokan, serta sintesis terhadap hasil penelitian yang telah dipilih. Analisis dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai penelitian untuk memperoleh gambaran mengenai strategi sumber daya manusia yang paling banyak diterapkan oleh korporasi besar di Indonesia dalam meningkatkan retensi karyawan. Hasil analisis tersebut selanjutnya digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai efektivitas strategi sumber daya manusia dalam mempertahankan karyawan dan mendukung keberlanjutan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Kajian Literatur Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Retensi Karyawan

No	Judul artikel	Penulis dan tahun	Fokus / temuan utama
1	Peran Strategi Retensi Karyawan dalam Mengurangi Turnover Karyawan di PT Astra International Tbk	Rita Ristyana Nursinggih & Candraningrat (2025)	Mengkaji strategi retensi karyawan di PT Astra International Tbk. Temuan menunjukkan bahwa pengembangan talenta melalui AMDI, AMMP, dan AGMP, didukung oleh kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan yang baik, berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan penurunan turnover (Nursinggih & Candraningrat, 2025).
2	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT PLN Rayon Rungkut	Alvin Indrawan Putra & Dodit Cahyo Nugroho (2025)	Menganalisis strategi pengembangan SDM melalui pelatihan <i>On the Job Training (OJT)</i> dan <i>Off the Job Training (Off-JT)</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi tersebut meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, budaya kerja positif, serta retensi karyawan (Putra & Nugroho, 2025).
3	Strategi SDM PT Lion Air dalam Meningkatkan	Aslamiah & Riofita (2025)	Menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, budaya organisasi yang positif, serta motivasi

	Kinerja dan Retensi Karyawan		kerja berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan retensi karyawan (Aslamiah & Riofita, 2025).
4	Strategi Manajemen Talenta untuk Retensi Karyawan pada Perusahaan Multinasional di Indonesia	I Wayan Agus Tariana (2024)	Mengkaji penerapan manajemen talenta pada perusahaan multinasional di Indonesia. Temuan menunjukkan bahwa pengembangan karier, pelatihan, dan employee engagement menjadi faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan (Tariana, 2024).
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan; Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta	Sari dan Jemadi (2024)	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang kompetitif, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi (Sari & Jemadi, 2024).

Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian terhadap lima artikel yang dianalisis, diketahui bahwa strategi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan pada berbagai perusahaan di Indonesia. Strategi tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada upaya mempertahankan karyawan agar tetap berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Berbagai perusahaan menerapkan pendekatan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasinya, namun memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Muslim et al., 2024). Seperti pada PT Astra International Tbk. Terdapat faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, kualitas kepemimpinan, dan budaya organisasi yang secara kolektif memengaruhi kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan dan pengurangan keinginan untuk berpindah kerja (Nursinggih & Candraningrat, 2025).

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi menjadi salah satu strategi yang banyak diterapkan perusahaan. Program pengembangan kompetensi memberikan kesempatan kepada karyawan

untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Penelitian pada PT PLN Rayon Rungkut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Putra & Nugroho, 2025).

Pada PT Lion Air, temuan utama yaitu variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, kesejahteraan, serta loyalitas karyawan. Beberapa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan antara lain rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan melalui Lion Air Training Center, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian kompensasi yang adil. Semua ini terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan retensi karyawan (Aslamiah & Riofita, 2025). Selain itu, terdapat juga penekanan pada pentingnya motivasi dan budaya organisasi dalam membangun rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang positif, kesempatan pengembangan karir yang jelas, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan elemen kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Selain pengembangan kompetensi, perusahaan juga menerapkan strategi berupa peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi dan penghargaan yang sesuai. Kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh penghargaan yang memadai (Hernawan & Srimulyani, 2022)

Faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang positif untuk mendukung keberlangsungan sumber daya manusia yang dimiliki (Lestari & Utami, 2024).

Sama halnya dengan perusahaan multinasional, penelitian oleh Tariana 2024 menunjukkan bahwa praktik-praktik yang responsif terhadap kebutuhan dan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Observasi juga mengungkapkan pentingnya budaya organisasi yang mendukung interaksi positif antar karyawan. Selain itu, adanya program kesejahteraan karyawan yang efektif menjadi faktor kunci dalam keputusan mereka untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Temuan ini dapat digunakan untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih baik dalam manajemen talenta, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan tingkat retensi karyawan. Dalam studi manajemen sumber daya manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta menyoroti

pengaruh signifikan dari tiga faktor, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Melalui penelitian yang melibatkan 47 pegawai tetap, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berkontribusi terhadap kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja dan kompensasi yang diterima lebih cenderung untuk tetap bekerja di Rajaklana Resort (Sari & Jemadi, 2024).

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, seperti pengembangan kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Penerapan strategi tersebut secara berkelanjutan dapat membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta meningkatkan daya saing organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Taufiqurokhman et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari lima jurnal yang telah dianalisis dan diringkas, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam meningkatkan retensi karyawan pada berbagai korporasi besar di Indonesia. Berbagai strategi yang diterapkan perusahaan terbukti mampu meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat turnover serta mendukung keberlangsungan organisasi. Keberhasilan strategi retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor nonfinansial yang berkaitan dengan pengembangan diri dan lingkungan kerja yang mendukung.

Keberhasilan strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek penting, yaitu:

1. Pengembangan Kompetensi dan Karier. Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan karier yang berkelanjutan agar karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai jenjang karier yang lebih baik.
2. Pemberian Kompensasi dan Penghargaan yang Kompetitif. Sistem kompensasi yang adil serta pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
3. Peningkatan Employee Engagement dan Budaya Organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Secara keseluruhan, strategi sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas

cakupan kajian dengan melibatkan lebih banyak sektor industri dan sumber literatur sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai efektivitas strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslamiah, S., & Riofita, H. (2025). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia PT Lion Air dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 34311–34314.
- Faiq, M., Syahada, A., Megarani, A. R., Rahman, F., & Qurnain, N. (2026). Makna Work-Life Balance bagi Karyawan dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja UKM Pamekasan. *EconoPulse Nexus*, 02(01), 1–12.
- Fajariah Asmawati, Kriara Latifah Dinar, Sri Sundari, & Pakpahan, M. (2024). Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Fenomena Great Resignation. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 987–1006. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.67>
- Hakim, R., & Aliza Bella, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskominfo Kabupaten Sampang. *Kabilah: Journal of Social Community*, 8(1), 497–507.
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2022). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Impact of Compensation on Employee Retention with Job Satisfaction as a Mediation). *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis (Rambis)*, 1(2), 115–125.
- Kurniawan, R., & Rizky, M. C. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 17(1), 109–121.
- Lestari, D., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawandi UMKM Bakpia Lanank Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 358–365. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>
- Muslim, Sri Handayani, A., Beta Mentari, Djati, L. A., Sudaryana, Y., & Rusilowati, U. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan melalui Pemberian Kompensasi Berbasis Kinerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Klinik Bisnis Ponselera Bojongsari Depok. *Karimah Tauhid*, 3(12), 13158–13166. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i12.16366>
- Nursingih, R. R., & Candraningrat. (2025). Peran Strategi Retensi Karyawan Dalam Mengurangi Turn-over Karyawan di PT. Astra International TBK. *Neraca Akuntansi Manajemen*, 25(2).
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409–2437.
- Putra, A. I., & Nugroho, D. C. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Di Pt . Pln Rayon Rungkut.
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 3(6), 285–290.

Putri, I. S., Adriani, Z., Masriani, I., Jambi, U., Darat, M., & Jambi, K. M. (2026).
*PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI PT BUMI
BERKAH BOGA (KOPI KENANGAN) KOTA JAMBI MEDIASI PADA GENERASI Z DI
PT BUMI BERKAH BOGA (KOPI KENANGAN) KOTA JAMBI*. 4(5).

Sabella, A., Wahida, A., & Ekonomi, J. J. (2026). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan
Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada PT Chalodo Sibali Resoe
Abstrak. *Jurnal Ekonomi JEMSI*, 12(2), 1272–1281.

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 Mantra*, 1(02), 115–126.

Tariana, I. W. A. (2024). Strategi Manajemen Talenta Untuk Retensi Karyawan Pada
Perusahaan Multinasional Di Indonesia. *Edu Research Indonesian Institute For
Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.

Taufiqurokhman, Immamah, E., Utami, E. Y., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Analisis
Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja
terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(12), 1101–1113.