



Kinerja Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Retensi, Dan *Turnover intention* Pada Karyawan Pawon Ayu Resto Kabupaten Sukoharjo

Titik Purnami^{1*}, Sudarwati², Istiatin³

^{1,2,3} Universitas Islam Batik Surakarta

* E-mail Korespondensi: titikpurnami4@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-11-2025

Revision: 30-01-2026

Published: 17-02-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1449

A B S T R A K

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi, retensi karyawan, dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Pawon Ayu Resto Kabupaten Sukoharjo menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif pada 50 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi dan retensi karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pawon Ayu Resto Kabupaten Sukoharjo, sehingga pengelolaan faktor internal organisasi tetap menjadi aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Retensi, *Turnover intention*

A B S T R A C T

This study analyzes the influence of organizational culture, employee retention, and turnover intention on employee performance at Pawon Ayu Resto, Sukoharjo Regency using a quantitative descriptive approach on 50 employees who were all sampled through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, documentation, and literature studies, then analyzed using multiple linear regression equipped with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, F tests, t tests, and coefficients of determination (R^2). The results showed that turnover intention had a positive and significant effect and was the most dominant variable on employee performance, while organizational culture and employee retention did not have a significant effect

Acknowledgment

3225

partially. However, simultaneously the three variables were proven to have a significant effect on employee performance at Pawon Ayu Resto, Sukoharjo Regency, so that managing internal organizational factors remains an important aspect in supporting the achievement of optimal performance.

Keywords: *Employee Performance, Organizational Culture, Retention, Turnover intention*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis yang sangat menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Dalam sektor jasa, khususnya usaha restoran, peran karyawan menjadi faktor utama dalam mendukung kualitas pelayanan yang secara langsung berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan yang optimal akan menghasilkan layanan yang prima, memperkuat citra perusahaan, serta meningkatkan daya saing usaha. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan berkesinambungan. Pawon Ayu Resto Sukoharjo sebagai usaha kuliner berbasis jasa sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan operasional harian, mulai dari memberikan pelayanan kepada pelanggan, menjaga kualitas produk, hingga memastikan kelancaran aktivitas restoran. Perbedaan latar belakang, pengalaman, sikap, komitmen, serta kondisi dan lingkungan kerja turut memengaruhi tingkat kinerja masing-masing karyawan. Selain itu, kurangnya keselarasan nilai dan budaya kerja, rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, serta adanya keinginan untuk berpindah kerja menjadi permasalahan yang kerap muncul dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan serta menghambat pencapaian target perusahaan apabila tidak dikelola secara tepat.

Salah satu faktor yang dinilai berperan dalam membentuk kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan seperangkat nilai, norma, serta pola perilaku yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian Saputra *et al.*, (2025), Moron *et al.*, (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku kerja karyawan dan mendorong peningkatan kinerja. Namun demikian, penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat signifikan. Dipayana & Ridwan (2024) Anggraeni *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa pada kondisi tertentu, budaya organisasi

tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan, karena dipengaruhi oleh faktor lain yang memiliki peranan lebih dominan, seperti tingkat kepuasan kerja.

Selain budaya organisasi, Retensi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja. Retensi karyawan mencerminkan kemampuan organisasi dalam menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi serta pengalaman kerja. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan prosedur kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi. Penelitian Suhendar (2021), Adriati *et al.*, (2023), Fathimahtuzzahrah & Khan (2025), Lawrence & Koffi (2024), Mwosi *et al.*, (2024); Achmada *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa retensi karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Namun, tidak semua organisasi mampu mengelola retensi karyawan secara efektif, yang dapat menyebabkan tingginya tingkat keluar-masuk karyawan (Suka, 2022; Toendan, 2022).

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tingkat *turnover intention* yang tinggi berpotensi mengganggu stabilitas kerja serta berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Penelitian Suka (2022), Lin & Huang (2020) menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Kusumah *et al.*, (2022), Marwan (2022) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menekan *turnover intention* sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja karyawan di Pawon Ayu Resto Kabupaten Sukoharjo dipandang sebagai aspek penting yang perlu dikaji secara lebih mendalam, khususnya terkait dengan pengaruh budaya organisasi, retensi karyawan, dan *turnover intention*. Perbedaan temuan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan kajian empiris yang kontekstual sesuai dengan kondisi organisasi yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, retensi karyawan, dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Pawon Ayu Resto Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, retensi karyawan, dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Pawon Ayu Resto Sukoharjo. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu November 2025 hingga Januari 2026, dengan lokasi penelitian di Pawon Ayu Resto yang beralamat di Mangkuyudan, Ngabeyan, Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik *sampling* jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert yang didukung oleh observasi, dokumentasi, dan studi pustaka, dengan sumber data berupa data primer dan sekunder. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program SPSS melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model (uji F), uji hipotesis (uji t), serta uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Metode *Exact*

<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Batas	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Hasil uji *Kolmogorov–Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,912	1,096	Tidak terjadi multikolinearitas
Retensi Karyawan	0,740	1,351	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Turnover intention</i>	0,750	1,327	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Rank Spearman*

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,180	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Retensi Karyawan	0,992	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Turnover intention</i>	0,443	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Variabel</i>	B	<i>Std error</i>
<i>(Constant)</i>	2,860	2,535
Budaya Organisasi	0,175	0,117
Retensi Karyawan	0,198	0,161
<i>Turnover intention</i>	0,499	0,153

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,860 + 0,175X_1 + 0,198X_2 + 0,499X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,860 berarti kinerja karyawan bernilai positif ketika seluruh variabel bebas bernilai nol. Setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,175 dengan asumsi variabel lain konstan. Peningkatan retensi karyawan satu satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,198, sedangkan peningkatan *turnover intention* satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,499 dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan nilai koefisien regresi, *turnover intention* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
<i>Regression</i>	24,360	0,001 ^b	Model Layak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($24,360 > 2,80$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi, retensi karyawan, dan *turnover intention* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

intention secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pawon Ayu Resto Sukoharjo.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	1,490	2.013	0,143	Ho diterima
Retensi Karyawan	1.228	2.013	0,226	Ho diterima
<i>Turnover intention</i>	3.261	2.013	0,002	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 6, variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} 1,490 lebih kecil dari t_{tabel} 2,013 dengan signifikansi $0,143 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ho diterima). Variabel retensi karyawan juga menunjukkan nilai t_{hitung} 1,228 < t_{tabel} 2,013 dengan signifikansi $0,226 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ho diterima). Sementara itu, variabel *turnover intention* memiliki nilai t_{hitung} 3,261 lebih besar dari t_{tabel} 2,013 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ho ditolak).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,625	0m425	0,388

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa 38,8% variasi kinerja karyawan di Pawon Ayu Resto Sukoharjo dipengaruhi oleh budaya organisasi, retensi karyawan, dan *turnover intention*, sedangkan 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pawon Ayu Resto Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa untuk budaya organisasi t_{hitung} 1,490 < t_{tabel} 2,013 dan nilai signifikansi $0,143 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dipandang sebagai seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang

3230

menjadi pedoman perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Secara teoritis, budaya organisasi yang kuat diharapkan mampu membentuk sikap kerja yang positif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari, atau belum diterapkan secara konsisten sehingga tidak memberikan dampak langsung terhadap pencapaian kinerja.

Hasil penelitian di Pawon Ayu Resto Sukoharjo menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan belum memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, di mana nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang ada belum sepenuhnya dipahami maupun diinternalisasi oleh seluruh karyawan, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan belum terlihat secara nyata.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dipayana & Ridwan (2024), Anggraeni *et al.*, (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pawon Ayu Resto Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa untuk retensi karyawan $t_{hitung} 1,228 < t_{tabel} 2,013$ dan nilai signifikansi $0,226 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Retensi karyawan dalam organisasi belum sepenuhnya terlaksana secara optimal sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Kondisi ini tercermin dari masih adanya kecenderungan perpindahan karyawan, tingkat loyalitas yang belum stabil, serta keterikatan kerja yang belum terbentuk secara kuat. Ketidakefektifan retensi tersebut menyebabkan organisasi kehilangan tenaga kerja berpengalaman, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengganggu kesinambungan proses kerja.

Hasil penelitian di Pawon Ayu Resto Sukoharjo menunjukkan bahwa retensi karyawan belum memiliki keterkaitan yang berarti dengan kinerja karyawan, di mana upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan belum memberikan dampak langsung terhadap perilaku kerja dan peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suka (2022), Toendan (2022) menyatakan bahwa retensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pawon Ayu Resto Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa untuk *turnover intention* t_{hitung} 3,261? t_{tabel} 2,013 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi yang muncul sebagai respons terhadap berbagai kondisi kerja yang dirasakan. Fenomena ini sepenuhnya terjadi sebagai bagian dari dinamika organisasi yang berkaitan dengan upaya pencapaian kinerja karyawan. Ketika tingkat *turnover intention* berada pada level yang tinggi, organisasi berpotensi kehilangan sumber daya manusia yang kompeten, sehingga mengganggu stabilitas kerja, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan efektivitas pencapaian target kinerja. Sebaliknya, rendahnya *turnover intention* mencerminkan adanya kepuasan, komitmen, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian di Pawon Ayu Resto Sukoharjo menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan, di mana meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan berdampak langsung pada pencapaian kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusumah *et al.*, (2022), Lin & Huang (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Budaya organisasi, retensi karyawan, dan *turnover intention* memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan Pawon Ayu Resto Sukoharjo. Budaya organisasi dan retensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi serta upaya mempertahankan karyawan belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat keinginan berpindah kerja berkaitan dengan perubahan atau dorongan tertentu dalam

3232

pencapaian kinerja karyawan di Pawon Ayu Resto Sukoharjo.

Diharapkan manajemen Pawon Ayu Resto Sukoharjo dapat memperkuat implementasi budaya organisasi melalui penanaman nilai kerja yang konsisten, komunikasi yang terbuka, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar mampu memberikan kontribusi lebih optimal terhadap kinerja karyawan. Selain itu, upaya retensi karyawan perlu terus ditingkatkan melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karier, dan peningkatan kesejahteraan guna menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Manajemen juga perlu mengelola tingkat *turnover intention* secara bijak melalui evaluasi beban kerja, sistem kompensasi, dan hubungan kerja agar tidak menimbulkan dampak negatif jangka panjang. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem kompensasi agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmada, F. D., Soetjipto, B. E., & Sopiah. (2022). The Effect Of Talent Management On Employee Engagement And Employee Retention In Improving Employee Performance. *LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 80–94. <https://doi.org/10.56910/literacy.v1i3.320>
- Adriati, I. G. A. W., Martini, I. A. O., Sutrisni, E., & Wismawan, M. E. T. (2023). Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.748>
- Anggraeni, M. A., Suyoto, S., Miftahuddin, M. A., & Purnadi. (2025). Organizational Culture and Work Ethic on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Asian Journal of Applied Business and Management (AJABM)*, 4(3), 1403–1420. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v4i3.406>
- Dipayana, D. K., & Ridwan, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Raja Karya. *MUSYTARI: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 6(11).
- Fathimahtuzzahrah, B., & Khan, R. B. F. (2025). Kontribusi Manajemen Talenta, Retensi Karyawan dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(1), 1–15. <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>
- Kusumah, S., Satriadi, & Ilsyas, I. (2022). Pengaruh *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(5), 741–747.

- Lawrence, W., & Koffi, S. P. (2024). Effect of Employee Retention on Organizational Performance in Selected Manufacturing Companies in Calabar, Cross River State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 9(10), 52–65. <https://doi.org/10.56201/ijssmr.v9.no10.2023.pg52.65>
- Lin, C.-Y., & Huang, C.-K. (2020). Employee *turnover intentions* and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409–423. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Marwan, J. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Memediasi Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan *Turnover intention* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 75–98. <https://doi.org/10.32509/kelola.v8i2.2793>
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
- Mwosi, F., Eton, M., Olupot, S. P., & Ogwel, B. P. (2024). Employee retention and organizational performance in Kabale District Local Government, Uganda. *Annals of Management and Organization Research*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.35912/amor.v6i1.1985>
- Saputra, M., Rizal, & Pasrizal, H. (2025). Determinasi Kinerja Pegawai: Peran Motivasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja. *Krigan: Journal of Management and Sharia Business*, 3(2), 132–155.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182–193. www.kinerjabank.com
- Suka, S. G. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan *Turnover intention* dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 4(2), 12–23. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Toendan, R. Y. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(3), 263–273.