

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN**

CV. ANDI OFFSET YOGYAKARTA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

VALENTINUS INDRATUA SINAGA

11211072

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

TAHUN

2025

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN
CV. ANDI OFFSET YOGYAKARTA**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

VALENTINUS INDRATUA SINAGA

11211072

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
TAHUN
2025**

HALAMAN PENGANTAR

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

The logo of Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta is a large, stylized yellow shield. Inside the shield, there is a white cross, a white dove with outstretched wings, and a white open book. The shield is flanked by yellow leaves and flowers. Below the shield, there is a yellow banner with the text "DUTA WACANA" in white. The entire logo is set against a light gray background.

Disusun Oleh:

VALENTINUS INDRATUA SINAGA

11211072

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Valentinus Indratna Sinaga
NIM/NIP/NIDN : 11211072
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi
Dukungan Organisasi, dan Kompensasi
Terthadap Retensi Karyawan CV. Aidi
Offset Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Mengetahui,



Anwar Kusuma Astuti

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 934-E-200

Yogyakarta, 13 Juni 2025

Yang menyatakan,



Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11211072

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN**

CV. ANDI OFFSET YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

VALENTINUS INDRATUA SINAGA

11211072

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada Tanggal 27 Mei 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Singih Santoso, M.M.
(Dosen Penguji)
2. Dra. Ety Istriani, M.M.
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.
(Dosen Pembimbing dan Ketua Tim Penguji)

DUTA WACANA

Yogyakarta,

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA., CRP

Dr. Elok Pakarwaningsih, S.E., M.Si.

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : “ Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Dukungan
Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan
CV. Andi Offset Yogyakarta”

Nama : Valentinus Indratua Sinaga

NIM : 11211072

Mata Kuliah : Skripsi

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Semester : Genap

Tahun Akademi : 2024/2025

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 5 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Dra. Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si

DUTA WACANA

HALAMAN PENRNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi ini dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN CV. ANDI OFFSET
YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 5 Mei 2025



Valentinus Indratua Sinaga

11211072

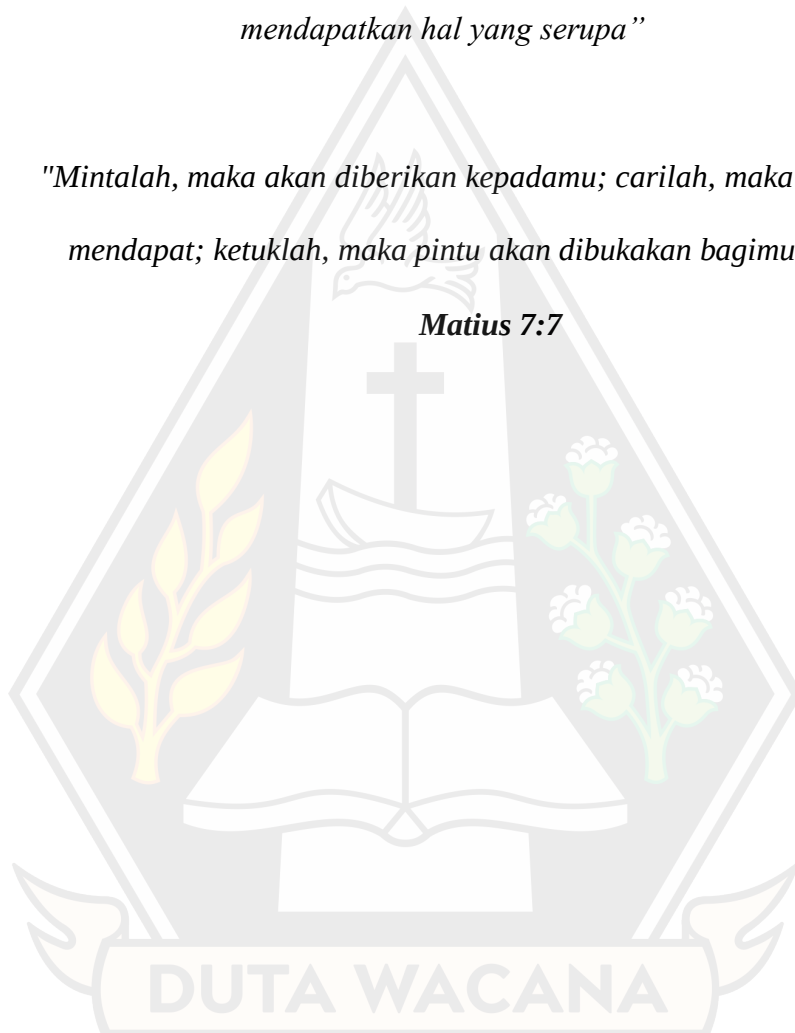
HALAMAN MOTTO

“In nomine Patris et Filii et Spiritus Sancti”

*“Berbuat baiklah kepada semua makhluk hidup, makan engkau akan
mendapatkan hal yang serupa”*

*"Mintalah, maka akan diberikan kepadamu; carilah, maka kamu akan
mendapat; ketuklah, maka pintu akan dibukakan bagimu."*

Matius 7:7



HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini adalah ungkapan rasa syukur dan terima kasih penulis kepada semua pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam mendukung dan membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini serta selama menjalani pendidikan di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

1. Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, saya persembahkan karya ini kepada Tuhan Yesus Kristus (Papi J), yang selalu memberikan saya kekuatan, kebijaksanaan, dan petunjuk dalam setiap langkah hidup saya. Setiap berkah dan rahmat-Nya, baik di saat-saat bahagia maupun dalam kesulitan, telah membuat saya lebih kuat dan penuh rasa syukur. Semoga karya ini dapat menjadi wujud penghormatan dan pengabdian saya atas segala anugerah yang telah Tuhan Yesus Kristus berikan.
2. Dengan penuh rasa terima kasih, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua tercinta. Kepada Ayah, Bapak M. Sinaga, yang tanpa henti berjuang demi kehidupan penulis hingga saat ini. Meskipun beliau tidak memiliki kesempatan untuk mengecap pendidikan tinggi, beliau selalu memberikan pendidikan, motivasi, dan dukungan yang luar biasa, yang memungkinkan penulis untuk menyelesaikan studi ini. Terima kasih juga kepada Ibu, Ibu R. Sitanggang, yang dengan kasih sayang yang tak terbatas selalu mendoakan dan memberikan semangat agar penulis dapat menghadapi setiap tantangan dalam perjalanan pendidikan ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudari, Ito Frasiska Sinaga, Ito Voronika Magdalena

Sinaga, Ito Mega Yosepa Sinaga, dan Anggia Abraham Relifanus Sinaga, yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat hingga penulis berhasil menyelesaikan studi ini. Terima kasih untuk segala hal yang tidak dapat penulis ungkapkan satu per satu dalam penulisan ini. Terima kasih

3. Dengan segenap rasa syukur, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang tulus kepada, Mawar Marcelina Sianipar. Dukungan, cinta, dan pengertian selama penulisan skripsi ini sangat berarti bagi penulis. Setiap kata semangat dan kehadiran telah memberikan dorongan yang luar biasa. Terima kasih telah menjadi sumber inspirasi dan kekuatan.
4. Dosen pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si., yang selalu meluangkan waktu dan dedikasinya untuk memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berarti bagi penulis. Setiap saran yang Ibu berikan telah menjadi bagian penting dalam penyelesaian skripsi ini. Kesabaran dan perhatian Ibu selama proses ini sangat menginspirasi, dan penulis merasa beruntung dapat belajar di bawah bimbingan Ibu. Terima kasih atas semua dukungan dan bimbingan yang telah Ibu berikan.
5. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada teman-teman sekaligus keluarga saya, yaitu Donni, Vicent, Fedelis, Sergio, Tigo, Arai, Juan Niko serta seluruh keluarga besar Perkam, dan juga teman-teman kontrakan BOB. Dukungan, bantuan, dan semangat yang kalian berikan selama masa perkuliahan saya di perantauan sangat berarti. Terima kasih atas kebersamaan dan kenangan indah yang telah kita ciptakan bersama.

KATA PENGANTAR

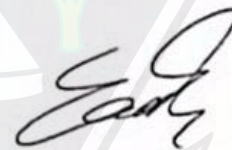
Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunia-Nya, yang memungkinkan penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Dukungan Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.”** Tugas akhir ini disusun sebagai bagian dari syarat akademik untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan yang sangat berarti. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secr., MM selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang jelas selama masa perkuliahan.
4. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si., sebagai dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya dari awal hingga akhir proses penulisan skripsi. Bimbingan dan masukan yang berharga, disertai perhatian dan kesabaran, telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Para responden karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta yang dengan sukarela membantu dan berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini, sehingga penulis dapat memperoleh data yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Kepada orang tua dan keluarga saya, terima kasih atas dukungan, baik secara material maupun moral, yang tidak pernah putus sepanjang perjalanan saya.
7. Semua teman-teman yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama saya menjalani masa perkuliahan di kampus ini.

Yogyakarta, 5 Mei 2025



Valentinus Indratua Sinaga

11211072

UTA WACANA

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENRNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Pengembangan Karir.....	9
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir	9
2.1.2 Tujuan Pengembangan Karir	11
2.1.3 Indikator pengembangan karir	12
2.2 Persepsi Dukungan Organisasi	13
2.2.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi.....	13
2.2.2 Tujuan Persepsi Dukungan Organisasi	15

2.2.3 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi	15
2.3 Kompensasi	17
2.3.1 Pengertian Kompensasi	17
2.3.2 Tujuan Kompensasi	18
2.3.3 Indikator Kompensasi	19
2.4 Retensi Karyawan.....	21
2.4.1 Pengertian Retensi Karyawan.....	21
2.4.2 Tujuan Retensi Karyawan	22
2.4.3 Indikator Retensi Karyawan	23
2.5 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.1 penelitian Terdahulu	25
2.6 Kerangka Penelitian.....	27
2.7 Hipotesis Penelitian	28
2.7.1 Hubungan antara Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan.....	28
2.7.2 Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan	29
2.7.3 Hubungan antara Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan ...	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Pengumpulan Data.....	32
3.2 Data Penelitian	33
3.2.1 Populasi Dan Sampel	34
3.3 Teknik Pengambilan Sampling	35
3.4 Definisi Operasional Variabel	36
3.5 Metode Uji Analisis Data.....	39
3.5.1 Uji Validitas.....	39
3.5.2 Uji Reliabilitas	40
3.6 Metode Uji Hipotesis	41
3.6.1 Analisi Regresi Linear Berganda.....	41
3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.6.3 Uji Signifikasi Secara Simultan (UJI F).....	43
3.6.4 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	43
3.7 Struktur Organisasi Perusahaan.....	44

3.7.1 Visi Dan Misi Perusahaan CV. Andi Offset Yogyakarta.....	44
3.7.2 Struktur Organisasi CV. Andi Offset Yogyakarta	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Uji instrumen Penelitian	46
4.1.1 Uji Validitas.....	47
4.1.2 Uji Reliabilitas	49
4.2 Profil Responden	50
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2.2 Berdasarkan Usia	51
4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja	52
4.3 Uji Hipotesis.....	53
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56
4.3.3 Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji F)	57
4.3.4 Uji Signifikasi Parsial (Uji t).....	58
4.4 Pembahasan Analisis	60
4.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan..	60
4.4.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan.....	61
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan	65
5.1.1 Profil Responden.....	65
5.1.2 Hasil Uji Analisis	66
5.1.3 Keterbatasan Penelitian	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian Terdahuli	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Relibilitas.....	49
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji koefisien Determinasi (R²).....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji F)	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t).....	59



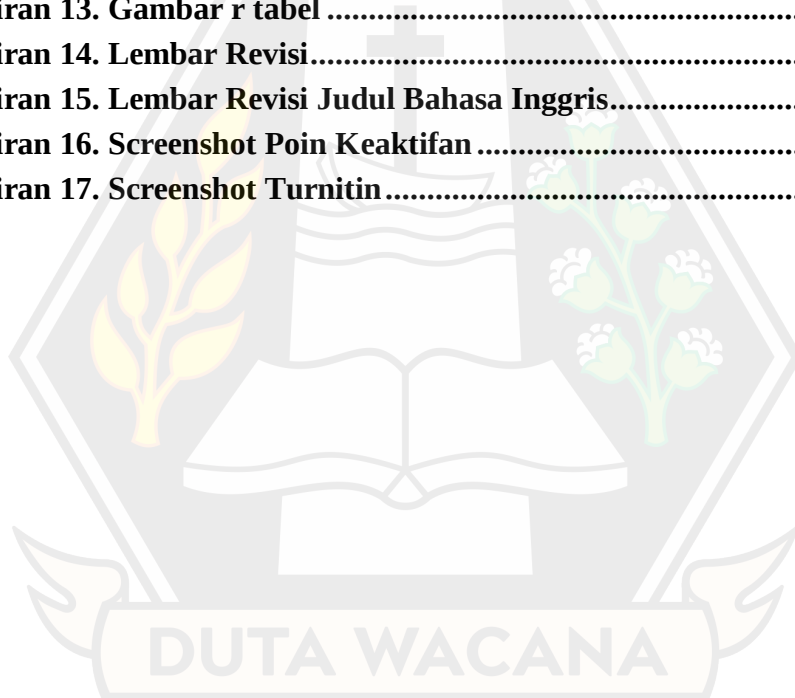
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	28
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi CV, Andi Offset Yogyakarta	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian	73
Lampiran 2. Table Dan Data Responden.....	78
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	88
Lampiran 4. Hasil Uji Regresi Berganda	92
Lampiran 5. Hasil Uji R/ Determinasi	92
Lampiran 6. Hasil Uji Signifikasi Secara Simultan (uji F).....	93
Lampiran 7. Hasil Signifikasi Parsial (Uji t).....	93
Lampiran 8. Hasil Uji Identitas Responden.....	94
Lampiran 9. Surat Balasan Keterangan Penelitian.....	96
Lampiran 10. Kartu Konsul	97
Lampiran 11. Halaman persetujuan	98
Lampiran 12. Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi.....	99
Lampiran 13. Gambar r tabel	100
Lampiran 14. Lembar Revisi.....	101
Lampiran 15. Lembar Revisi Judul Bahasa Inggris.....	102
Lampiran 16. Screenshot Poin Keaktifan	102
Lampiran 17. Screenshot Turnitin	103



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN
CV. ANDI OFFSET YOGYAKARTA**

Valentinus Indratua Sinaga

11211072

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

11211072@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. Responden terdiri dari 100 karyawan yang diambil dengan teknik *Simple random sampling*. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25, dengan pengumpulan data melalui kuesioner fisik. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta, Persepsi Dukungan Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi, Retensi Karyawan

***THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, PERCEPTION OF
ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
RETENTION AT CV. ANDI OFFSET YOGYAKARTA+***

Valentinus Indratua Sinaga

11211072

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

11211072@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Career Development, Perception of Organizational Support, and Compensation on Employee Retention at CV. Andi Offset Yogyakarta. The respondents consisted of 100 employees selected using the Simple Random Sampling technique. Data were analyzed using SPSS version 25, with data collection through physical questionnaires. The analysis methods used are descriptive analysis and multiple linear regression. The analysis results show that Career Development has a positive and significant impact on Employee Retention at CV. Andi Offset Yogyakarta, Perception of Organizational Support has a positive and significant impact on Employee Retention at CV. Andi Offset Yogyakarta, and Compensation has a positive and significant impact on Employee Retention at CV. Andi Offset Yogyakarta.

Keywords: Career Development, Perception of Organizational Support, Compensation, Employee Retention

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dikala menghadapi kompetisi bisnis yang kian menegat, organisasi perlu dapat merespons perkembangan dengan cepat agar dapat bertahan. Untuk mencapai hal ini, diperlukan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu. Berkualitasnya suatu SDM yakni mereka yang mempunyai kemampuan, keterampilan, etos kerja, serta wawasan yang bagus.

Berdasarkan Adiba (2018), departemen SDM pada suatu perusahaan mempunyai peran krusial dalam menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kapasitas perusahaan (Rahmawati, 2019, 419). Sementara itu, Qustolani (2017) menekankan bahwa karyawan adalah elemen utama yang mendukung kelancaran operasional perusahaan (Rahmawati, 2019, 419). Agar operasional perusahaan tetap berkelanjutan dan berjalan secara efektif, diperlukan upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dievaluasi menurut kriteria serta standar yang telah perusahaan tentukan. Oleh karena itu, guna meraih tujuan organisasi secara optimal, perusahaan perlu terus mengembangkan serta meningkatkan produktivitas karyawannya. Dalam menghadapi persaingan di era global, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor krusial agar perusahaan tetap bersaing dan berkembang. Upaya ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, serta pemberian insentif yang sesuai.

Melalui pendekatan ini, perusahaan tidak hanya dapat memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga dapat mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan. Langkah ini jadi sebagian atas kiat-kiat manajemen SDM yang efektif, dengan tujuan mewujudkan area kerja yang inovatif serta produktif serta mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

SDM berdasarkan Ardana dkk. (2012:3) merupakan aset yang begitu penting serta bernilai bagi organisasi sebab kesuksesan organisasi begitu bergantung pada individu yang memiliki peranan selaku pelaksana, perencana, dan yang mengendalikan pencapaian target organisasi (Suta & Ardana, 2019, 8048).

Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing organisasi. Pengelolaan SDM yang baik dapat membantu organisasi melakukan adaptasi pada pergantian lingkup bisnis yang cepat serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Serta juga, mengembangkan Sumber Daya Manusia lewat pembinaan serta pengembangan profesional dapat meningkatkan kemampuan dan daya saing tenaga kerja, yang pada gilirannya mendukung inovasi dan pertumbuhan organisasi.

Menurut Dessler (2013:85), pertumbuhan sebuah perusahaan sangat bergantung pada dukungan dari pihak internal, contohnya lewat pengendalian SDM yang efektif di perusahaan (Suta & Ardana, 2019, 8049). Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan

kapabilitas individu tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di pasar global.

Pengembangan karir menurut Mathis dan Jackson (2006:128) menyebutkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi retensi karyawan secara signifikan karena Pengembangan karir adalah aspek yang penting dan tidak boleh dilupakan dalam mengelolah sumber daya manusia (Suta & Ardana, 2019, 8052). Pengembangan karir berdasarkan Meyer dan Smith (2000) memberi peluang guna pembinaan, kenaikan posisi serta mengembangkan kemampuan agar menaikkan kinerja pegawai di sebuah perusahaan (Suta & Ardana, 2019, 8052). Organisasi menurut Kwein (2013) yang memberi pelatihan serta prasarana edukasi pada pegawai cenderung memiliki pegawai yang begitu setia serta memiliki komitmen oleh karena itu Pelatihan dan pengembangan karyawan bukan saja meningkatkan pengetahuan serta keterampilan individu, namun juga meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Tuna et al., 2024). Hidayat (2022) Menurut pendapatnya, Pengembangan Karir adalah kegiatan organisasi yang mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan yang sudah ada dan dibentuk dalam suatu organisasi tertentu saat ini dan masa yang akan datang (Prajodi & Amalya, 2024, 177).

Berdasarkan Paille dan Bourdeau (2010) yakni bahwa persepsi dorongan organisasi ialah suatu pandangan atas pegawai kepada sebuah

organisasi menghargai serta peduli akan sejahteranya pegawai ataupun tidak (Suta & Ardana, 2019, 8051). Sementara Mustika dan Raharjo (2017) menyatakan dukungan dari perusahaan berperan dalam membentuk kondisi psikologi karyawan saat bekerja, dengan psikologi yang positif karyawan bisa mengoptimalkan kemampuan mereka dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Suta & Ardana, 2019, 8051). Menurut Cahyana (2012) jika perusahaan memberikan atensi pada pegawai oleh karena itu usaha guna menjaga serta menumbuhkan penahanan pegawai jadi semakin gampang (Suta & Ardana, 2019, 8051). Berdasarkan Benlioglu (2014) menyebutkan sejumlah landasan pandangan, dorongan organisasi tercipta melalui situasi kerja serta berbagai praktik sumber daya manusia yang membangun sikap positif di kalangan karyawan (Suta & Ardana, 2019, 8052).

Menurut Hasibuan (2014:118) menyebutkan bahwasanya imbalan merupakan bentuk penghargaan yang diserahkan pada pegawai selaku balasan atas peran sertanya, baik dalam bentuk barang, uang, maupun manfaat yang lain (Suta & Ardana, 2019, 8051). Lubis (2015) mengatakan bahwasanya Kompensasi mempunyai peranan vital untuk pegawai, sebab gaji menjadi wujud apresiasi yang mereka terima selaku imbalan untuk performa yang diberikan kepada perusahaannya (Suta & Ardana, 2019, 8051). Ardana dkk (2012:153) menyebutkan seluruh bentuk imbalan yang karyawan terima selaku penghargaan untuk kontribusi mereka pada organisasi ataupun perusahaan bisa disebut selaku kompensasi (Suta & Ardana, 2019, 8050). Kompensasi berdasarkan Rachmawati (2011:146)

adalah total imbalan yang karyawan terima selaku penghargaan atas dilaksanakannya tugas mereka dalam organisasi, baik dengan wujud materi mencakup upah, gaji, insentif, bonus, serta tunjangan layaknya tunjangan hari raya, kesehatan, cuti, serta uang makan (Suta & Ardana, 2019, 8051).

Organisasi menyadari bahwa mempertahankan pegawai ialah sesuatu yang begitu vital, karena keberhasilannya sangat tergantung pada tingkat retensi karyawan. Menurut Samuel dan Chipunza (2009) mengungkapkan bahwa target pokok retensi ialah menghalau berhentinya pegawai berkompeten dari perusahaan, sebab hal tersebut mampu berdampak negatif kepada keproduktifan perusahaannya tersebut (Pratiwi & Sriathi, 2017, 1481). Gunawan (2011) menambahkan bahwa menjaga tingkat retensi karyawan yang tinggi nantinya menumbuhkan kinerja serta efektivitas organisasi, sebab rendahnya tingkat turnover (Suta & Ardana, 2019, 8050). Sementara itu, Fatima (2011) menyebutkan bahwa besarnya penahanan pegawai berpengaruh terhadap performa perusahaan dalam mencapai tujuan dan misinya (Pratiwi & Sriathi, 2017, 1481). Hasibuan (2014:120) mengemukakan bahwa retensi karyawan sangat berkaitan dengan program perawatan, yang tujuannya guna melindungi keadaan mental, fisik, serta sikap loyal pegawai kepada pekerjaannya (Suta & Ardana, 2019, 8049).

Berdiri pada 4 Januari 1980 oleh Johanes Herman Gondowijoyo, CV. Andi Offset yakni perusahaan percetakan di Yogyakarta. Perusahaan ini awalnya bergerak di bidang percetakan, tetapi pada akhir 1980-an,

bisnisnya berkembang menjadi dua unit. Penerbit ANDI berfokus pada penerbitan buku umum dan ilmiah, sedangkan Yayasan ANDI menerbitkan buku rohani Kristen serta majalah "Bahana". Pembagian ini membantu perusahaan lebih fokus dalam mencetak dan menerbitkan buku.

Saat ini, CV. Andi Offset terus berkembang dan mendukung pendidikan di Indonesia. Mereka menerbitkan berbagai buku dalam bidang komputer, ekonomi, manajemen, sains, teknik, dan pariwisata. Selain itu, mereka juga bekerja sama dengan banyak penulis dari dalam dan luar negeri untuk menghadirkan buku-buku berkualitas. Perusahaan ini berkomitmen untuk terus menyediakan buku yang bermanfaat bagi masyarakat. Dengan pengalaman lebih dari 40 tahun, CV. Andi Offset menjadi salah satu penerbit dan percetakan terkemuka di Indonesia. Mereka terus melakukan inovasi serta melakukan adaptasi bersama berkembangnya zaman supaya mampu mencapai apa yang pembaca butuhkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, maka dari itu peneliti ingin mengangkat judul studi ini yakni “Pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan CV. ANDI OFFSET Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut keadaan yang berlangsung terdapat, selanjutnya peneliti bisa menarik kesimpulan sejumlah aspek-aspek guna ditelaah lebih mendalam yakni:

1. Apakah Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta?
2. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta?
3. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Guna menguji pengaruh Pengembangan Karir kepada Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.
2. Guna menguji pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi kepada Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.
3. Guna menguji pengaruh Kompensasi kepada Retensi Karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Universitas

Studi tersebut bisa digunakan sebagai informasi yang berkaitan pada bidang manajemen SDM.

2. Penulis

Temuan penelitiannya bisa dimanfaatkan selaku acuan dikala menerapkan gaya pengetahuan yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi. Memberikan pengalaman bagi penulis guna menemukan Pengembangan Karir, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan.

3. Perusahaan

Melalui hasil penelitian ini, perusahaan mampu semakin menumbuhkan serta memberi perhatian, perasaan nyaman kepada karyawannya hingga mampu meningkatkan retensi karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi agar tetap fokus pada aspek-aspek yang relevan dengan topik dan tidak melebar ke permasalahan lain. Adapun batasan yang ditetapkan meliputi:

1. Lokasi penelitian: CV. Andi Offset Yogyakarta
2. Waktu penelitian: Dimulai sejak bulan Februari 2025 hingga Mei 2025.
3. Responden: Penelitian ini dibatasi pada 100 orang karyawan CV Andi Offset yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Batasan ini ditetapkan untuk menjaga fokus analisis pada konteks organisasi tertentu dan memastikan kesesuaian antara jumlah responden dengan kebutuhan penelitian.
4. Variabel Penelitian;
 - Variabel bebas (independen), yakni Pengembangan Karir (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2), Kompensasi (X3)
 - Variabel terikat (dependen), yakni Retensi Karyawan (Y)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Menurut temuan dalam studi ini mengenai pengaruh Pengembangan Karir, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Kompensasi pada Retensi Karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta, penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan seluruh karyawan perusahaan CV. Andi Offset Yogyakarta. Dari 100 karyawan yang berpartisipasi dan mengisi kuesioner, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Profil Responden

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan terhadap 100 responden, ditemukan bahwa di CV. Andi Offset Yogyakarta, mayoritas karyawan adalah laki-laki, yang mencapai 53%. Dari segi usia, kelompok yang paling banyak adalah mereka yang berusia antara 25 - 34 tahun, dengan persentase 39%. Selain itu, pendidikan terakhir karyawan sebagian besar adalah Sarjana (S1), yang mencakup 62% dari total responden. Terakhir, dalam hal lama bekerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja sekitar 6 sampai 10 tahun mendominasi yang persentasenya 32%. Dengan demikian, profil karyawan di perusahaan ini menunjukkan karakteristik yang cukup spesifik.

5.1.2 Hasil Uji Analisis

Melalui temuan uji serta analisi data yang telah dilaksanakan, bisa ditarik simpulan seperti dibawah ini:

- Pengembangan karir berpengaruh pada retensi karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. Maka, hipotesis pertama (H1) yang mengindikasikan bahwasanya pengembangan karir memengaruhi retensi karyawan terbukti mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan.
- Retensi karyawan dalam CV. Andi Offset Yogyakarta dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Sehingga, hipotesis kedua (H2) yang mengindikasikan bahwasanya persepsi dukungan organisasi memengaruhi retensi karyawan terbukti memiliki dampak yang signifikan serta positif.
- Kompensasi berpengaruh pada retensi karyawan dalam CV. Andi Offset Yogyakarta. Sehingga, hipotesis ketiga (H3) yang mengindikasikan bahwa Kompensasi memengaruhi retensi karyawan terbukti memiliki dampak yang positif dan signifikan.

5.1.3 Keterbatasan Penelitian

- Lokasi penelitian yang hanya untuk responden yangmana 100 karyawan CV. Andi Offset yang domisilinya pada Daerah Istimewa Yogyakarta.

- Jumlah variabel pada studi ini terbatas kepada Pengembangan Karir, Persepsi Dukungan Organisasi, Kompensasi, dan Retensi Karyawan. Namun, terdapat variabel lain yang juga bisa memengaruhi retensi pegawai, misalnya Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Work-Life Balance*, dan faktor-faktor lainnya.

5.2 Saran

Dari analisis data serta simpulan, terdapat saran yang disampaikan pada penelitian berikut seperti:

a. Saran Bagi perusahaan

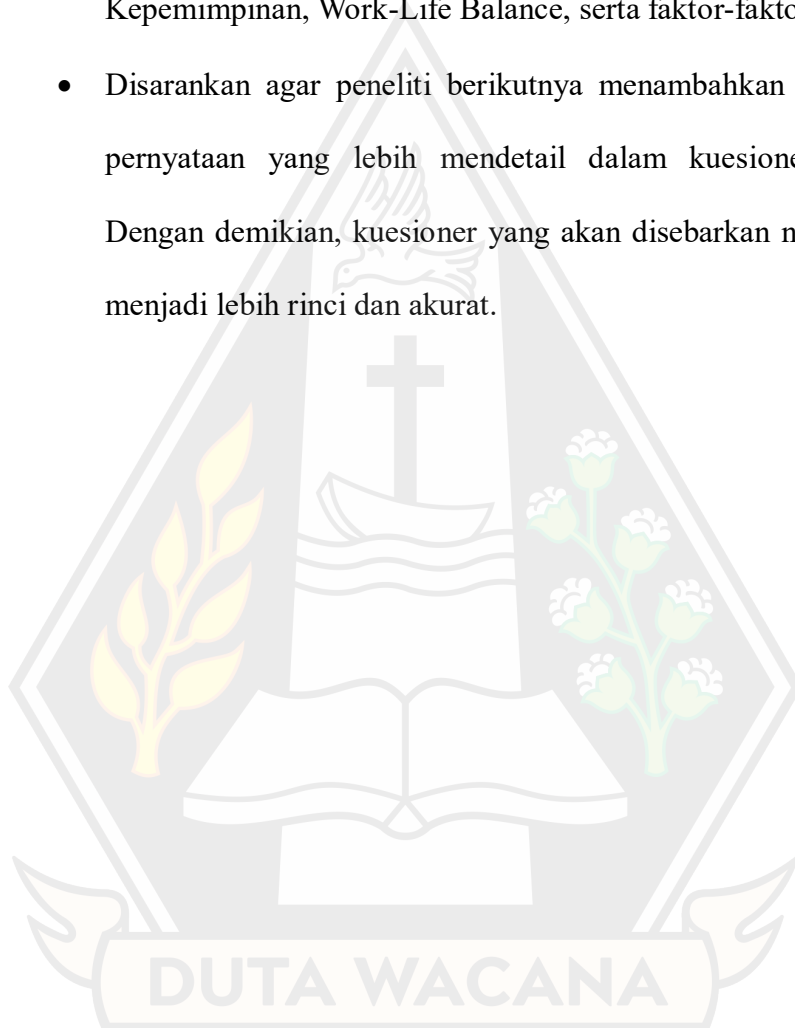
Berdasarkan studi ini, adapun saran yang hendak diberikan kepada perusahaan antara lain:

- Berdasarkan hasil penelitian, faktor Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi terbukti memiliki dampak yang besar, sehingga penting bagi perusahaan untuk terus menunjukkan perhatian dan kepedulian sebagai upaya mempertahankan kinerja serta kesetiaan karyawan.
- Walaupun Pengembangan Karir tetap memberikan dampak, tingkat pengaruhnya merupakan yang paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali strategi yang diterapkan dalam mendukung perkembangan karir karyawan

b. Saran bagi peneliti selanjutnya

Beberapa rekomendasi berikut diharapkan mampu jadi referensi untuk peneliti berikutnya dikala menyempurnakan studi ini:

- Disarankan agar peneliti berikutnya untuk menambahkan beberapa variabel independen lainnya yang dapat memengaruhi retensi karyawan, seperti Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Work-Life Balance, serta faktor-faktor lainnya.
- Disarankan agar peneliti berikutnya menambahkan lebih banyak pernyataan yang lebih mendetail dalam kuesioner penelitian. Dengan demikian, kuesioner yang akan disebarakan nantinya dapat menjadi lebih rinci dan akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. PUTRA PUTRI JOMBANG). *Jurnal Inovasi Penelitian*, volume 2(nomor 3). <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/756>
- Aswaruddin, Muliyani, S., Bacin, N. Z., Yontino, M., Lubis, L. F. P., & Darain, S. A. A. (2023, Oktober). KOMPENSASI. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, volume 1(no 1). <https://jurnalistiqomah.org/index.php/jppi/article/view/98/98>
- Awaludin, A., & Fadli, U. M. D. (2024, Agustus). ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN DI PT SHARP ELECTRONIC INDONESIA. *jurnal Sains Student Research*, volume 2(no 4). <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jssr/article/download/2001/1816/7831>
- Badaruddin. (2009). ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. XYZ KOTA MAKASSAR. *akmen jurnal ilmiah*, vol 6(1). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/834>
- Cahyadi, I., Abdurrahman, & Ibrahim, I. D. K. (2023). STUDI KOMPARASI PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF KINERJA DAN SENIORITAS PADA PDAM GIRI MENANG MATARAM. *JURNAL DISTRIBUSI*, Volume 11(No 2). <https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/402>
- Cahyanti, I. (2022, Juni). GAMBARAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI PADA FRONTLINER DI BANK X. *JURNAL KESEHATAN DAN KEDOKTERAN*, volume 1(no 2). <https://journal.admi.or.id/index.php/JUKEKE/article/download/230/274>
- Fitria, N., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2024, September). Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan generasi Z. *Digital business : Tren Bisnis Masa Depan*, volume 15(Nomor 3). <https://ejournal.cria.or.id/index.php/db/article/view/175>
- Hasibuan & Malayu, S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan & Malayu, S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Haji Masagung.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, volume 7(nomor 3). <https://core.ac.uk/download/pdf/490779111.pdf>

Khuziman, S. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI KANTOR PUSAT PEKANBARU. *Jurnal Ilmiah Manajemen* <https://www.neliti.com/publications/126020/pengaruh-pengembangan-karir-kompetensi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-ke>

Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022, September). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, volume 5(nomor 2). <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/2319>

Mustika, M. D. (2020). PERAN DUKUNGAN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN BANK X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, vol 11(no 2). <https://core.ac.uk/download/pdf/346632175.pdf>

Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN DAN PERILAKU KERJA PROAKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, volume 9(nomor 4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/31088>

Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/58710>

Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA NUSA DUA BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/28109/17927>

Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(no. 2). <https://media.neliti.com/media/publications/255155-pengaruh-kompensasi-lingkungan-kerja-dan-1b3c21f2.pdf>

- Rahmawati, H. A. (2019). PENGARUH MANAJEMENT TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI RETENSI KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH LAMONGAN. *jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7(2).
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26357>
- Siwi, M. R., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo. *JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN*, volume 2(no 1).
<http://teewanjournal.com/index.php/peng/article/view/973>
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 8052.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/42000/28072>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi,&Akuntansi(MEA)*,5(1),718-734.
<https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/909>
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT. AEROFOOD ACS KOTA SURABAYA. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.3(No. 10).
<http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/83/>
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024, Juni). Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *JURNAL BISNIS MANAJEMEN*, volume 2(nomor 2).
<http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/article/view/717>
- Tuna, S. N. H., Trang, I., & Soepeno, D. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KETERLIBATAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BAHANA SECURITY SYSTEM CABANG MANADO. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, Vol 4(6).

<https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2564>

Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN BPR LESTARI. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9(5).
<https://www.academia.edu/download/75646807/34510.pdf>

