



Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya

Rita Yuanita Toendan

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Palangka Raya, Indonesia*

Email: ritayuanita@feb.upr.ac.id

Receive, 11 September 2022
Revised, 25 November 2022
Accepted, 10 Desember 2022

Abstrak

Tujuan - Penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk memberikan penjelasan secara empiris tentang Pengaruh Retensi pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya.

Desain/Methodologi/Pendekatan - Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik sensus sebanyak 35 orang pegawai. Analisis kuesioner dengan SPSS.

Temuan penelitian – pentingnya peran dari retensi pegawai dan menjaga lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Jekan Raya, di Palangka Raya. Hasil ini dapat menjadi masukan dan rujukan tempat penelitian maupun tempat penelitian yang sejenis.

Kata kunci: Retensi pegawai, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

The Effect of Employee Retention and Work Environment on Employee Performance in Jekan Raya District, Palangka Raya

Abstract

Objective - Research in the field of human resource management, aims to provide an empirical explanation of the Effect of Employee Retention and the Work Environment on Employee Performance in Jekan Raya District, Palangka Raya.

Design/Methodology/Approach - This research is a quantitative research with a census technique of 35 employees. Questionnaire analysis with SPSS.

Research findings – the important role of employee retention and maintaining the work environment in improving the performance of Jekan Raya District employees, in Palangka Raya. These results can be used as input and reference for research sites and similar research sites.

Keywords: Employee retention, Work Environment and Employee Performance



Pendahuluan

Organisasi dalam pemerintahan memiliki peran utama seperti, menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal (Maulana *et al.*, 2021). Menurut Octarini *et al.*, (2021), Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dapat berjalan dengan efektif apabila sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi.

Alasan mengapa peneliti memilih kedua variabel yaitu Pengaruh Retensi pegawai dan Lingkungan Kerja karena peneliti melihat pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu ditambah lagi dengan lingkungan kerja yang masih kurang memadai, dalam langkah awal penelitian dengan melakukan wawancara kepada salah seorang Staff pegawai. Berdasarkan hasil wawancara ke seorang Staff pegawai menyatakan bahwa Retensi pegawai yang sering terjadi karena kurangnya produktifitas pegawai dalam kegiatan kantor, dan keadaan lingkungan kerja yang kondusif akibat suasana kantor yang sering dilakukan kegiatan secara hybrid.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, terdapat masalah yang terkait dengan retensi pegawai yaitu retensi pegawai diantara sesama pegawai seperti tidak saling menjaga komunikasi yang baik antara sesama pegawai, kurangnya komunikasi sehingga kurangnya retensi pegawai (Widhari & Ardana, 2021), dan datang ke kantor tidak tepat waktu, keadaan lingkungan kerja Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, pencahayaan yang kurang, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, fasilitas yang kurang memadai, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas (permatasari & Zona, 2021). Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai batas waktu, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus KTP, KK, dll. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya.

Tinjauan Pustaka

Retensi Pegawai

Retensi karyawan adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu organisasi sampai proyeknya selesai atau dalam periode maksimum (Tambak *et al.*, 2022). Apabila program retensi berjalan dengan baik dalam memperhatikan pendekatan yang efektif untuk memotivasi karyawan melalui pendekatan penghargaan yang inovatif, maka akan memicu gairah dan semangat kerja karyawan, serta meningkatnya moral

dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan retensi dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan serta mengurangi tingkat karyawan yang absen, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan dalam kegiatan (Rifai *et al.*, 2021).

Retensi karyawan adalah suatu proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu perusahaan sampai proyeknya telah berakhir atau periode maksimum. Jika retensi karyawan dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan efektif dan efisien. Menurut Rifai *et al.*, (2021), retensi karyawan dapat membantu meminimalisasi pemborosan dalam hal tenaga, waktu dan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk mempekerjakan dan melatih karyawan baru.

Retensi karyawan sebagai segala sesuatu yang dilakukan pemberi kerja untuk mendorong karyawan yang memenuhi syarat dan produktif untuk terus bekerja untuk organisasi. Jadi, sangat penting bagi perusahaan agar tidak kehilangan karyawan, yang dapat mengakibatkan kerugian dalam pekerjaan perusahaan. Sehingga perlu langkah antisipasi agar perusahaan dapat mempertahankan aset sumber daya manusianya. Agar dapat mengatur retensi karyawan dengan baik, penting bagi perusahaan untuk mengatur retensi para karyawan. Apabila kurang diperhatikan, retensi karyawan kemungkinan besar tidak berjalan optimal. Menurut Tambak *et al.* (2022), proses manajemen retensi karyawan terdiri dari Pengukuran dan Penilaian Retensi Karyawan untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat diambil untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover, keputusan manajemen lebih membutuhkan data dan analisis daripada kesan subjektif dari kondisi seseorang yang dipilih, atau reaksi terhadap hilangnya beberapa karyawan penting. Oleh karena itu penting untuk mempunyai beberapa jenis ukuran dan analisis yang berbeda. Data yang bisa diukur serta dinilai, yakni: (1) Analisis Pengukuran Perputaran; (2) Biaya Turnover; (3) Survei Karyawan; dan (4) Wawancara Keluar Kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen (Simanjuntak *et al.*, 2022). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Christa & Sambung (2021), lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Nabawi, 2019). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Kristinae, 2021). Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi (Irawan & Kristinae, 2019): (a) Rencana Ruang Kerja. Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan; (b) Rancangan Pekerjaan. Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan; dan (c) Kondisi Lingkungan Kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja Karyawan

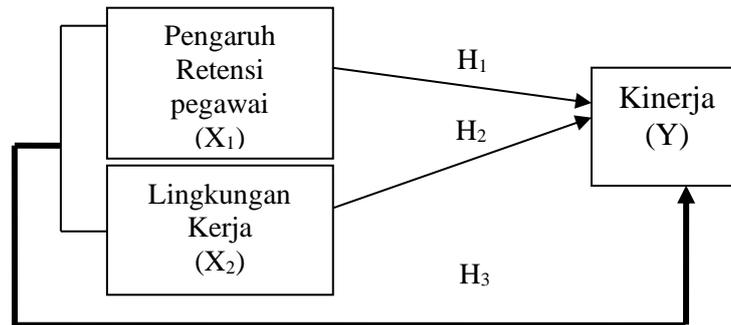
Kinerja (*performance*) adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang, dan kinerja itu pulalah yang dijadikan ukuran prestasi kerja. Artinya, jika kinerja seseorang meningkat atau baik maka dapat dikatakan orang tersebut berprestasi. Menurut Peridawaty & Kristinae (2020), “Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing”. Kinerja karyawan merupakan ukuran dari prestasi kerja, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan individu, kelompok atau organisasi. Kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

Kinerja sebagai hasil dari kerja seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara kerja, kemampuan dan persepsi tugas (Adha *et al.*, 2019). Kerja merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan kerja-kerja mereka dalam pekerjaan.

Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya, maka dibuatlah pengaruh retensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jekan raya, di Kota Palangka Raya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Retensi pegawai adalah suatu pertentangan yang terjadi antara

apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Selanjutnya, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai Melakukan pekerjaannya sehari-hari.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut.

- H1 : Retensi pegawai berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja pegawai.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Retensi pegawai dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kuantitatif. Sumber data diperoleh dari penyebaran kusioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 Pegawai di Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya yang dipilih dengan menggunakan Skala Likert. Metode analisis yang digunakan: Uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik: Uji multikolinearitas, uji hesteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi. Uji analisis regresi berganda. Dan uji hipotesis. Variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Identifikasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item
Pengaruh Retensi pegawai (X ₁)	retensi karyawan sebagai segala sesuatu yang dilakukan pemberi kerja untuk mendorong karyawan yang memenuhi syarat dan produktif untuk terus bekerja untuk organisasi	Peluang Karir Organisasi	1
		Penghargaan Yang Diberikan	2
		Hubungan dengan Karyawan	3
		Partisipasi dalam kegiatan	4
		Produktif untuk terus bekerja	5
Lingkungan Kerja (X ₂)	lingkungan kerja merupakan keseluruhan	Pencahayaan di ruang kerja	1
		Siklus udara di ruang kerja	2

	alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok	Kebisingan	3
		Penggunaan Warna	4
		Kelembapan Udara	5
		Fasilitas	6
		Dekorasi di tempat kerja	7
		Kerja sama antar karyawan	8
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya	Kualitas Kerja	1
		Kuantitas Kerja	2
		Ketepatan waktu	3
		Komitmen kerja	4

Data dianalisis dengan menggunakan metode Statistical Product and Service Solution (SPSS). SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pegoprasiaannya.

Hasil Dan Pembahasan

Setelah pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yakni pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya yang Berjumlah 45 orang. Sedangkan untuk rangkuman hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2. dan Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.837	0,242	Valid
X1.2	0.817		Valid
X1.3	0.901		Valid
X1.4	0.754		Valid
X1.5	0.813		Valid
X2.1	0.862		Valid
X2.2	0.842		Valid
X2.3	0.851		Valid
X2.4	0.769		Valid
X2.5	0.784		Valid

X2.6	0.691	Valid
X2.7	0.783	Valid
X2.8	0.812	Valid
X2.9	0.920	Valid
X2.10	0.694	Valid
Y1.1	0.916	Valid
Y1.2	0.902	Valid
Y1.3	0.885	Valid
Y1.4	0.782	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2. dimana pengujian validitas penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,242. Sehingga keseluruhan kuesioner penelitian tersebut dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Retensi pegawai	0.880	Cronbach's	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.938	Alpha	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.894	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 dimana hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau andal. Sedangkan untuk rangkuman tabel asumsi klasik adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97826010
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.064
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 uji normalitas diketahui nilai signifikan $0.200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Retensi Pegawai	0.60	16.584
Lingkungan Kerja	0.60	16.584

Sumber: Dari Data Primer (2022)

Berdasarkan Tabel 5 dari hasil pengujian multikolinearitas, perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* $< 0,10$, maka berarti dalam penelitian ini tidak terdapat masalah dalam uji multikolinearitas. Demikian juga hasil perhitungan VIF, dari Ketiga variabel bebas yang di uji tidak ada nilai VIF $< 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearsitas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.074	.670	.110	.913			
Retensi pegawai	-.637	.139	-.718	-4.576	.000	.060	16.584
Lingkungan Kerja	.722	.069	1.648	10.502	.000	.060	16.584

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian membandingkannya dengan t_{tabel} yaitu $n =$ jumlah sampel 35 dengan $\alpha = 0,05$, dan $K =$ jumlah variabel bebas dan terikat Dengan rumus $df = (\alpha/2; n-k)$. maka t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	632.870	2	316.435	315.626	.000 ^b
Residual	42.108	32	1.003		
Total	674.978	34			

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudahan membandingkannya dengan F_{tabel} yaitu $n =$ jumlah sampel 35 dengan $K =$ jumlah variabel bebas dan terikat. Dengan rumus $df = (k;n-k)$, maka F_{tabel} sebesar 3,21. Berdasarkan output di atas tabel 9 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan Terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $315,626 > F_{tabel}$ 3,21, sehingga dapat disimpulkan maka H_0 ditolak dan H_A diterima artinya variabel bebas Retensi pegawai (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh pada variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.935	1.00128

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 8 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka R Square 0,938 atau 93,8% hal ini mengandung arti bahwa pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan Terhadap Y adalah sebesar 93,8 % .

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Retensi pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Retensi pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. Artinya, berbagai intervensi dalam Sumber Daya Manusia (SDM) bisa dilaksanakan guna meningkatkan retensi karyawan, hasil negative membuktikan bahwa tidak terlaksana kegiatan retensi pegawai dalam mendukung visi, misi dan tujuan organisasi dengan baik. *Turnover* dapat dikontrol dan ditekan dengan beberapa cara, yaitu: 1. Proses perekrutan dan seleksi, 2. Orientasi dan pelatihan, 3. Kompensasi dan tunjangan, 4. Perencanaan dan pengembangan karir, 5. Hubungan karyawan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. Retensi pegawai dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah: perlu dilakukan uji/penelitian dalam SDM pada retensi pegawai di sector lainnya sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan sebelumnya dan peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan retensi pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai agar penelitiannya dapat lebih baik lagi.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Christa, U. R., & Sambung, R. (2021). Analisis Pengaruh Dimensi Modal Intelektual Terhadap Kinerja Pelayanan Perguruan Tinggi Di Kalimantan Tengah. *Media bina ilmiah*, 15(7), 4771-4780.
- Irawan, I., & Kristinae, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Hypermart Sampit dan Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 8-17.
- Kristinae, V. (2021). Pelatihan Menggunakan E-Payment Dan Value Innovation untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis Usaha Kecil Masyarakat Di Palangka Raya. *Media Bina Ilmiah*, 16(3), 6627-6634.
- Maulana, A., Priyatna, S., Insan, H. S., & Helmawati, H. (2021). Program Pelatihan dan Pengembangan: Manfaatnya bagi Pegawai dan Organisasi Koperasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 381-388.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Octarini, F., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsource dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management, Business And Education*, 8(1), 17-32.
- Peridawaty, P., & Kristinae, V. (2020). Peran Penting Lingkungan Kerja Dan Manajemen Inovasi Meningkatkan Profitabilitas Usaha Kerajinan Rotan Di Kalimantan Tengah. *Media Bina Ilmiah*, 15(3), 4145-4152.
- Permatasari, N., & Zona, M. A. (2021). The Effect of financial compensation and career development on employee retention with non-physical work environments as moderating variables. *Human Resource Management Studies*, 1(2), 131-140.
- Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (Jabm)*, 7(2), 366-366.
- Simanjuntak, L., Yunikewaty, Y., Meitiana, M., & Sambung, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Nanga Bulik, Di Kota Palangka Raya. *Media Bina Ilmiah*, 16(12), 7917-7928.

- Tambak, S. R., Elvina, E., & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484-10501.
- Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9).