

Pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo

Maya Raka Siwi^{1*}, Riska Fii Ahsani²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespondensi: zzmymr@gmail.com

Diterima: 27-08-2024 | Disetujui: 28-08-2024 | Diterbitkan: 29-08-2024

ABSTRACT

Employee retention is a strategic effort made by companies to retain employees and encourage their commitment to the company within the expected period of time. Factors that influence employee retention include work-life balance, which is defined as an individual's ability to manage and balance work demands with personal and family responsibilities. Perceived organisational support (POS) refers to employees' belief that the organisation values their contributions and cares about their well-being. Organisational commitment is defined as an individual's strong desire to remain part of the organisation. This study aims to explore the significant influence of work-life balance, perceived organizational support (POS), and organisational commitment on employee retention at Bank BTN, Solo Branch Office. This research uses quantitative data, with the main data source being primary data. The population studied was all employees of Bank BTN, Solo Branch Office, and the sampling technique used was saturated sample with a total of 115 respondents. Data collection was carried out through distributing questionnaires online using Google Form. Data analysis was carried out with multiple linear regression using SPSS as a data processing tool. The results showed that work-life balance did not have a significant influence on employee retention at Bank BTN Solo Branch Office, while perceived organizational support (POS) and organisational commitment showed a significant influence. The R² value of 52% indicates that employee retention can be explained by work-life balance, perceived organizational support (POS), and organisational commitment variables.

Keywords: *Work Life Balance; Perceived Organizational Support (POS); Organizational Commitment; Employee Retention.*

ABSTRAK

Retensi karyawan merupakan upaya strategis yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan serta mendorong komitmen mereka terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang diharapkan. Faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan termasuk keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yang didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi serta keluarga. *Perceived organizational support* (POS) mengacu pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Komitmen organisasional diartikan sebagai keinginan kuat seorang individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh signifikan dari *work-life balance*, *perceived organizational support* (POS), dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan di Bank BTN, Kantor Cabang Solo. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dengan sumber data utama berupa data primer. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Bank BTN Kantor Cabang Solo, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total 115 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Solo, sedangkan *perceived organizational support* (POS) dan komitmen organisasional menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai R^2 sebesar 52% menunjukkan bahwa retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, *perceived organizational support* (POS), dan komitmen organisasional.

Katakunci: Work Life Balance; Perceived Organizational Support (POS); Organizational Commitment; Retensi Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

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. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 298-309. <https://doi.org/10.62710/7xtt6f69>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, tantangan terhadap kualitas dan kuantitas kerja menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, kehadiran tenaga kerja yang profesional di setiap perusahaan sangatlah krusial. Dalam industri jasa keuangan, di mana kepercayaan, akurasi, dan hubungan dengan pelanggan sangat penting, keterlibatan karyawan memainkan peran sentral dalam mencapai kesuksesan. Bank BTN adalah salah satu bank terkemuka di Indonesia yang telah mengadopsi teknologi industri 4.0 melalui penerapan smart branch dan program digitalisasi sistem perbankan, di mana layanan diberikan secara otomatis kepada pelanggan melalui sistem digital yang menggantikan peran frontliner bank. Inovasi ini memberikan fleksibilitas tinggi dan layanan yang lengkap kepada pelanggan, namun juga menyebabkan penurunan kebutuhan terhadap sumber daya manusia di bank tersebut (btn.co.id, 2022). Tingkat retensi karyawan di Bank BTN terus meningkat setiap tahun. Peningkatan ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk tingginya turnover intention, pensiun, kegagalan dalam proses seleksi calon karyawan, kebijakan perusahaan yang melarang hubungan antar karyawan selain sebagai rekan kerja, mutasi karyawan, serta beban kerja yang berlebihan yang tidak dapat ditangani oleh sebagian karyawan. Untuk meningkatkan retensi, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Retensi karyawan adalah strategi penting untuk mencegah kehilangan staf senior yang dapat merugikan perusahaan. Retensi karyawan adalah kunci keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam industri perbankan yang kompetitif (Suta dan Ardana, 2019).

Clark (2021) berpendapat bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terkait erat dengan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi merujuk pada kemampuan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga, serta tanggung jawab lainnya di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan dalam peran tersebut dapat menyebabkan peningkatan tekanan, yang berpotensi menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan tingkat stres, dan mengurangi kualitas hidup (Asari, 2022). Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Supriyadi et al. (2021), Nabyala et al. (2021), dan Reyes dan Norona (2019), menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, Afiani dan Mulyana (2022) menemukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Dalam konteks ini, dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support) dapat memengaruhi bagaimana karyawan memandang sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi mereka (Alfiana, 2020). Menurut Pramono, Winarti, dan Harnoto (2020), persepsi karyawan terhadap penghargaan dan dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan tanggung jawab dan semangat kerja mereka. Penelitian sebelumnya oleh Riyani (2023), Suta dan Ardana (2019), serta Darmika dan Sriathi (2019) menemukan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, penelitian Bohassan dan Muhammad (2021) menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Darmadi (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional penting karena mengacu pada ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, nilai yang ditanamkan untuk kepentingan kedua belah pihak, serta keinginan karyawan untuk memperbaiki diri demi kepentingan organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Setiawan et al. (2023), Verdiana et al. (2023), Afiani dan Mulyana (2022), serta Darmika dan Sriathi (2019) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Purbarini et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki

pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah survei yang dilakukan pada karyawan Bank BTN KC Solo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Data yang akan digunakan berasal dari data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel-variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Bank BTN KC Solo, yang jumlahnya sebanyak 115 orang. Pengujian data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,032	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.12	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.13	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.14	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p -value) untuk item kuesioner X1.1 hingga X1.14 $< 0,05$, sehingga seluruh item kuesioner untuk variabel Work Life Balance (X1) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p -value) untuk item kuesioner X2.1 hingga X2.8 $< 0,05$, sehingga seluruh item kuesioner untuk variabel Perceived Organizational Support (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Commitment

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p -value) untuk item kuesioner X3.1 hingga X3.6 $< 0,05$, sehingga seluruh item kuesioner untuk variabel Organizational Commitment (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan

Item Kuesioner	p -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p -value) untuk item kuesioner Y.1 hingga Y.10 $< 0,05$, sehingga seluruh item kuesioner untuk variabel Retensi Karyawan (Y) dinyatakan valid.

2) Hasil dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha
Work Life Balance	14	0,816
Perceived Organizational Support	8	0,863
Organizational Commitment	6	0,853
Retensi Karyawan	10	0,913

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Work Life Balance (X1), Perceived Organizational Support (X2), Organizational Commitment (X3) dan Retensi Karyawan (Y) adalah $> 0,60$, sehingga kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel.

3) Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>WORK LIFE BALANCE</i>	,984	1,017
	<i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i>	,528	1,892
	<i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	,524	1,909
a. Dependent Variabel: RETENSI KARYAWAN			

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (Work Life Balance) = 0,984, X2 (Perceived Organizational Support) = 0,528, dan X3 (Organizational Commitment) = 0,524 > 0,10, serta nilai VIF variabel X1 (Work Life Balance) = 1,017, X2 (Perceived Organizational Support) = 1,892, dan X3 (Organizational Commitment) = 1,909 < 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Correlations			Unstandar dized Residual
		<i>WORK LIFE BALAN CE</i>	<i>PERCEIVED ORGANIZATI ONAL SUPPORT</i>	<i>ORGANIZATI ONAL COMMITME NT</i>	
Spearman's rho	<i>WORK LIFE BALANCE</i>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 115	-,076 ,419 115	-,145 ,122 115
	<i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,076 ,419 115	1,000 ,000 115	-,036 ,701 115
	<i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,145 ,122 115	-,076 ,000 115	1,000 ,575 115
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,100 ,289 115	-,036 ,701 115	1,000 ,575 115

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Hasil menunjukkan nilai p-value (signifikansi) untuk variabel X1 (Work Life Balance) = 0,289, X2 (Perceived Organizational Support) = 0,701, dan X3 (Organizational Commitment) = 0,575 > 0,05, yang

Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo

(Siwi et al.)

berarti tidak terdapat heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,42604299	
Most Extreme Differences	Absolute	,113	
	Positive	,075	
	Negative	-,113	
Test Statistic			,113
Asymp. Sig. (2-tailed)			,001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,091 ^d	
	99%	Lower	,083
	Confidence	Bound	
	Interval	Upper	,098
		Bound	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Besarnya p-value (signifikansi) Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,091 > 0,05 menunjukkan bahwa distribusi residual normal (lolos uji normalitas).

4) Hasil dan Pembahasan Teknik Analisis Data

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,236	3,415		1,533	,128
<i>WORK LIFE BALANCE PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	,044	,051	,057	,870	,386
	,706	,116	,542	6,069	,000
	,408	,148	,248	2,762	,007

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo

(Siwi et al.)

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y=5,236+0,044X_1+0,706X_2+0,408X_3+e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

- Konstanta (a) = 5,236 (positif), yang menunjukkan bahwa jika variabel X1 (Work Life Balance), X2 (Perceived Organizational Support), dan X3 (Organizational Commitment) tetap konstan, maka Y (Retensi Karyawan) akan positif.
- Koefisien b1 = 0,044 menunjukkan pengaruh positif Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan.
- Koefisien b2 = 0,706 menunjukkan pengaruh positif Perceived Organizational Support terhadap Retensi Karyawan.
- Koefisien b3 = 0,408 menunjukkan pengaruh positif Organizational Commitment terhadap Retensi Karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji t

	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,236	3,415		1,533	,128
<i>WORK LIFE BALANCE</i>	,044	,051	,057	,870	,386
<i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i>	,706	,116	,542	6,069	,000
<i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	,408	,148	,248	2,762	,007
a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN					

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Hasil menunjukkan bahwa nilai p -value (signifikansi) = 0,386 > 0,05, yang berarti H_0 diterima, sehingga Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Sedangkan untuk variabel Perceived Organizational Support, nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Sementara itu, untuk variabel Organizational Commitment, nilai p -value (signifikansi) = 0,007 < 0,05, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1526,381	3	508,794	42,206
	Residual	1338,106	111	12,055	
	Total	2864,487	114		

Sig. ,000^b

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *WORK LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Hasil analisis tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung sebesar 42,206 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model regresi ini tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X_1 (Work Life Balance), X_2 (Perceived Organizational Support), dan X_3 (Organizational Commitment) terhadap Y (Retensi Karyawan).

Tabel 12. Hasil Uji F

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,520	3,472

a. Predictors: (Constant), *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *WORK LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,520. Ini menunjukkan bahwa variabel independen X_1 (Work Life Balance), X_2 (Perceived Organizational Support), dan X_3 (Organizational Commitment) memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap Y (Retensi Karyawan). Sisa 48% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini, seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Work-life balance tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan pada Bank BTN KC Solo.
2. Dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support, POS) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan pada Bank BTN KC Solo.
3. Komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan pada Bank BTN KC Solo.

Keterbatasan penelitian ini meliputi: Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas, yaitu work-life balance, dukungan organisasi yang dirasakan (POS), dan komitmen organisasi, serta variabel terikat, yaitu retensi karyawan. Oleh karena itu, terdapat potensi untuk memasukkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan dalam penelitian lebih lanjut. Penelitian ini hanya dilakukan di Bank BTN KC Solo, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke institusi lain. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, yang dapat membatasi kedalaman analisis dalam mengungkap pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Menginvestigasi variabel lain di luar penelitian ini guna memperoleh hasil yang lebih bervariasi. Faktor-faktor tambahan seperti hubungan antar karyawan, kompensasi kerja, pelatihan, dan pengembangan profesional karyawan dapat menjadi variabel yang relevan untuk dipertimbangkan dalam mempengaruhi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851>
- Bohassan, R., dan Muhammad, F. A. A. (n.d.). Impact Of Perceived Organizational Support On Employee Retention In Educational Organization, JeddahPalarch's. In *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* (Vol. 18, Issue 14).
- Clark, S. C. (2021). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Darmika, N. K. A. P., dan Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153.
- Ferdiana, S., Khan, Z., & Ray, S. (2023). Investigating the impact of career development, organizational commitment, and organizational support on employee retention. *Journal of Management Studies and Development*, 2(02), 117-128.
- Indah Afiani, S., Erna Mulyana, A. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Negeri Batam Program Studi Administrasi Bisnis Terapan*. Batam Centre, J., Ahmad Yani, J., Tering Kec Batam Kota, T., Batam, K., dan Riau, K. 10(1), 15.

- Nabyla, A., Baskara, P., Rusdiono, R. L. R., & Rinaldy, V. (2020). DETERMINANTS OF EMPLOYEE RETENTION AMONG MARRIED WORKING WOMEN IN PRIVATE SECTOR ORGANIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Mebis*, 5(2).
- Pramono, G. P., Winarti, E., & Harnoto. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Ud. Ceria Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 48, 20–37.
- PT Bank Tabungan Negara (2023) Tentang BTN. <https://www.btn.co.id/sitecore/content/BTN/tentang-btn> (diakses pada minggu, 22 oktober 2023)
- Purbarini, A. H., Hidayat, Z., Stie, H., dan Lumajang, W. G. (2021). Analisis Budaya Organisasi, Komitmen organisasional Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai). 4(1), 312
- Rangga Setiawan, D., Latif, D., dan Muhammadiyah Palopo, U. (2023). Desain Kerja, P., Kerja, T., Komitmen organisasional Terhadap Retensi Karyawan The Effect of Work Design, Work Goals, and Organizational Commitment on Employee Retention. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 4)
- Reyes, J. J. C., dan Norona, M. I. (2019). An employee retention model for millennials in the Philippine telco industry. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2019(MAR), 242–250.
- Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan: Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 190-206.
- Supriyadi, E., Ningrum, D. P., Dewi, E., Kurniawatiningsih, Bihal, F., Pahleviando, R., dan Handoko, I. (2021). Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan milenial pada saat pandemi Covid-19: Kasus pada sebuah perusahaan BUMN di Indonesia. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 2.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2).