

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
RETENSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA PERTAMBANGAN
PT. TAMBANG MINERAL TERPADU**

Desika Andriani¹; Annisa Rahayu²

STIE Bhakti Pembangunan

desika.bhakti@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Compensation, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Retention at PT. Tambang Mineral Terpadu, both partially and simultaneously. Data collection was conducted using a census method involving the entire population of 70 respondents at PT. Tambang Mineral Terpadu. Validity testing for the variables—Compensation, Job Satisfaction, and Work Environment—against Employee Retention showed that the calculated r-value exceeded the r-table value of 0.2352; thus, all statement items were deemed valid. Reliability testing using the Cronbach's Alpha formula yielded alpha values greater than 0.6: Compensation (0.939), Job Satisfaction (0.943), Work Environment (0.936), and Employee Retention (0.898). Classical assumption tests—specifically normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests—were employed to validate the multiple linear regression analysis; the results indicated that the data met the classical assumption requirements (i.e., the model was suitable for use). The multiple linear regression analysis yielded the equation $Y = 0.528 + 0.337X_1 + 0.357X_2 + 0.303X_3$, while the coefficient of determination (Adjusted R^2) was 0.716 (or 71.6%), indicating that Compensation, Job Satisfaction, and Work Environment explain 71.6% of the variation in Employee Retention. The t-test and F-test results indicate a significant influence, both partially and simultaneously; specifically, the calculated t-values exceeded the t-table value (1.997) for Compensation (8.210), Job Satisfaction (8.361), and Work Environment (6.705). Meanwhile, the F-test showed a calculated F-value of 59.118, which is greater than the F-table value of 2.74, with a significance level of 0.000 (< 0.05); consequently, the null hypothesis (H_0) was rejected and the alternative hypothesis (H_a) was accepted. Thus, it can be concluded that the variables of Compensation, Job Satisfaction, and Work Environment at PT. Tambang Mineral Terpadu have a positive and significant effect on Employee Retention, both partially and simultaneously.

Keywords: Compensation; Job Satisfaction; Work Environment; Employee Retention; Mining Industry

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Tambang Mineral Terpadu baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode sensus dengan jumlah keseluruhan populasi yakni 70 responden pada PT. Tambang Mineral Terpadu. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan

Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan dimana r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2352 sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* terdapat hasil dari nilai r *alpha* > 0,6 yakni r *alpha* Kompensasi (0,939), Kepuasan Kerja (0,943), Lingkungan Kerja (0,936), dan Retensi Karyawan (0,898). Uji asumsi klasik digunakan untuk memperkuat analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dimana dari ketiga uji tersebut bebas dari uji asumsi klasik (uji layak digunakan). Hasil analisis *regresi linear* berganda dalam penelitian ini yakni $Y = 0,528 + 0,337X_1 + 0,357X_2 + 0,303X_3$ sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,716 atau 71,6% yang artinya bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan menjelaskan variasi Retensi Karyawan sebesar 71,6%. Uji t dan uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dengan hasil uji t dari Kompensasi t hitung lebih besar dari t tabel ($8,210 > 1,997$), dari Kepuasan Kerja t hitung lebih besar dari t tabel ($8,361 > 1,997$), dari Lingkungan Kerja t hitung lebih besar dari t tabel ($6,705 > 1,997$), sedangkan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $59,118 > F$ tabel 2,74 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja pada PT. Tambang Mineral Terpadu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

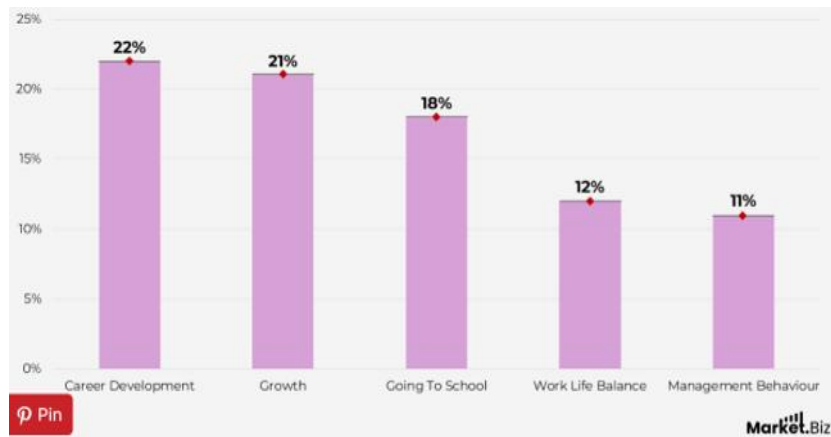
Kata Kunci: Kompensasi; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Retensi Karyawan; Industri Pertambangan

INTRODUKSI

Latar Belakang

Retensi karyawan menjadi isu *global* yang penting karena banyak organisasi menghadapi tantangan tinggi dalam mempertahankan talenta, terutama di sektor industri berat dan ekstraktif seperti pertambangan (Pujiyanto et al., 2025). Tingginya mobilitas tenaga kerja dan kebutuhan akan keterampilan khusus membuat perusahaan semakin fokus pada strategi mempertahankan karyawan untuk menjaga kontinuitas operasi dan produktivitas. Strategi retensi yang efektif sering kali melibatkan kompensasi kompetitif, lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Studi menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang kompetitif dan kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan secara keseluruhan (Pujiyanto et al., 2025). Organisasi menghadapi retensi yang menantang karena *turnover* tinggi di banyak sektor kerja. Data statistik global menunjukkan rata-rata *turnover* sekitar 10–15% per tahun, dan semakin banyak perusahaan yang memprioritaskan strategi retensi untuk menghadapi tantangan ini (Swapnali Shende, 2025). Gambar 1.1 berikut menunjukkan faktor-faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan dalam organisasi.

Gambar 1
Determinasi Retensi Karyawan Berdasarkan Faktor *Internal* dan *Eksternal*



Sumber: (Swapnali Shende, 2025)

Dari gambar.1 tersebut, terlihat bahwa faktor *Career Development* menjadi yang paling dominan, dengan 22% karyawan menilai hal ini penting untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan fokus penelitian mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Tambang Mineral Terpadu, di mana pengembangan karier dan kesempatan pertumbuhan (*Growth* 21%) serta kesempatan belajar (*Going To School* 18%) menjadi faktor penting yang meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat retensi. Meskipun faktor *Work Life Balance* (12%) dan *Management Behaviour* (11%) memiliki pengaruh lebih rendah, kedua faktor ini tetap menjadi pertimbangan signifikan bagi karyawan dalam pengambilan keputusan untuk tetap berada di perusahaan. Secara keseluruhan, grafik ini menekankan bahwa strategi retensi karyawan yang efektif di perusahaan jasa pertambangan harus menekankan pengembangan karier, peluang pertumbuhan, dan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu diantaranya nya Penelitian tentang kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan umum (Hidayati et al., 2024). Studi mediasi kepuasan kerja atas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut (Martinius et al., 2024). Penelitian di perusahaan manufaktur/ umum memperlihatkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan retensi karyawan (Syatila Hilya & Ferdian, 2024). Studi di PT Altrak 1978 tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan (Shofyan Muharsyah & Luis Marnisah, 2025). Penelitian di PT Riau Food Lastari (tesis) mengonfirmasi pengaruh signifikan kompensasi, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja terhadap retensi (Adinda, Aisyah Tri et al., 2025). Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut celah ilmiah yang dapat diambil adalah belum ada penelitian komprehensif yang menguji efek simultan dari kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap

retensi karyawan secara eksplisit di industri pertambangan Indonesia. Penelitian ini penting karena secara praktis, akan membantu PT. Tambang Mineral Terpadu dan perusahaan pertambangan lain untuk menyusun strategi *Human Resources* (HR) yang efektif dalam mempertahankan karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan operasional dan biaya tinggi akibat pergantian tenaga kerja. Secara teoritis, penelitian ini akan memperluas literatur tentang hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi dalam industri pertambangan, yang saat ini kurang dieksplorasi secara empiris di konteks Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi karyawan, guna memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi serta memberikan dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di tengah dinamika industri pertambangan yang kompetitif, dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Tambang Mineral Terpadu.”**

TINJAUAN LITERATUR

Landasan Teori

Menurut (Asrizal & Nasrul, 2026), *Human Resource Management* (HRM) memainkan peran krusial dalam mengelola potensi individu agar kontribusinya terhadap organisasi dapat optimal, termasuk melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi dan kompensasi karyawan. Lebih lanjut dalam kajian ilmiah, *Human Resource Management* (HRM) didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik organisasi yang dirancang untuk mengatur hubungan kerja, pengembangan kompetensi, serta kesejahteraan karyawan guna mendukung efektivitas organisasi (Susanti & Bahiroh, 2024).

Dengan demikian, MSDM bukan hanya sekadar administrasi kepegawaian, tetapi merupakan suatu proses strategis yang komprehensif, meliputi kegiatan perencanaan SDM, pemilihan dan penempatan, pengembangan dan pelatihan karyawan, sistem penghargaan dan hubungan kerja, serta evaluasi kinerja, yang semuanya diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Asrizal & Nasrul, 2026).

2.2 Definisi Variabel Penelitian

2.2.1 Kompensasi (X1)

Kompensasi dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu konsep dasar yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan peran mereka dalam organisasi. Kompensasi tidak hanya sekadar gaji atau upah, tetapi mencakup imbalan yang lebih luas yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Deden Komar Priatna et al., 2023).

Indikator

1. Gaji Pokok (Base Salary)
2. Tunjangan (*Allowance/Benefits*)

3. Insentif dan Bonus
4. Fasilitas Perusahaan (*Fringe Benefits*)
5. Pengakuan dan Penghargaan Non-Finansial

2.2.2 Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena berkaitan langsung dengan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan imbalan yang diterima. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Menurut penelitian terbaru, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh faktor non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi (Muhammad Fahrul Muttaqin & Ida Rindaningsih, 2024).

Indikator

1. Kepuasan terhadap kompensasi, yang mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya
2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik kantor, fasilitas pendukung, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja.
3. Kepuasan terhadap hubungan interpersonal, yang meliputi interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.
4. Kepuasan terhadap pengembangan karier, mencakup kesempatan untuk pelatihan, promosi, dan peningkatan kompetensi.
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tingkat tantangan, makna pekerjaan, variasi tugas, dan tingkat tanggung jawab.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang melingkupi tempat kerja serta interaksi di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman, fokus, dan produktif, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres, konflik, dan penurunan kinerja (Basuki, 2023).

Indikator

1. Lingkungan fisik
2. Lingkungan sosial.
3. Lingkungan psikologis
4. Lingkungan kerja yang kondusif
5. Budaya organisasi

Retensi Karyawan (Y)

Retensi karyawan adalah suatu proses di mana karyawan didorong untuk tetap bersama organisasi maksimal selama periode tertentu atau sampai selesainya tugas atau proyek yang dijalani. Organisasi perlu menerapkan retensi karyawan karena praktik ini membantu mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan yang timbul apabila karyawan yang telah berpengalaman memilih meninggalkan perusahaan (mbaskool, 2025).

Indikator

1. Tingkat turnover karyawan
2. *Intention to stay*
3. Komitmen organisasi
4. *Employee engagement*
5. Loyalitas karyawan

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Adiatma et al (2025)	Kompensasi dan kepuasan kerja → retensi karyawan generasi Z.	Berpengaruh positif signifikan
2	Juwita Muntari Susanti et al (2024)	Kompensasi dan lingkungan kerja → retensi karyawan	Berpengaruh positif signifikan
3	Luluk Lestari & Tantri Yanuar (2025)	Kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan → peningkatan retensi karyawan	Berpengaruh positif signifikan
4	Ramadhan et al (2023)	Lingkungan kerja dan kompensasi → retensi karyawan	Berpengaruh positif signifikan
5	Sumantri & Bahrin (2021)	Kompensasi dan kepuasan kerja → retensi karyawan.	Berpengaruh positif signifikan
6	Syatila Hilya & Ferdian (2024)	Lingkungan kerja dan kompensasi → retensi karyawan.	Berpengaruh positif signifikan
7	Violetta & Edalmen (2020)	Kompensasi → retensi karyawan	Berpengaruh positif signifikan

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian hanya menguji pengaruh langsung antarvariabel. Penelitian yang mengintegrasikan kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dengan retensi karyawan, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Kompensasi mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian pada berbagai sektor organisasi yang menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor utama dalam menekan turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Retensi Karyawan

Kepuasan kerja menjadi penting bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan karena kepuasan yang tinggi dapat menimbulkan rasa nyaman, loyalitas, dan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan. Temuan ini sejalan dengan berbagai sektor organisasi yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam menekan turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Retensi Karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti kepuasan kerja dan kompensasi. Temuan ini sejalan dengan kesimpulan dari berbagai organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan menekan turnover, sehingga meningkatkan retensi karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Retensi Karyawan

Kompensasi, kepuasan kerja dan Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Temuan ini sejalan dengan kesimpulan dari berbagai organisasi yang menyatakan bahwa Kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan menekan turnover, sehingga meningkatkan retensi karyawan.

H4: Kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research (penelitian eksplanatori). Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan analisis statistik.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survei (survey research). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu (*cross-sectional study*), sehingga penelitian menggambarkan kondisi responden pada saat penelitian dilaksanakan. (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2021)

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan kepada karyawan PT. Tambang Mineral Terpadu sebagai responden penelitian. Kuesioner ini disusun untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan retensi karyawan, sesuai dengan tujuan penelitian.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Tambang Mineral Terpadu. Dari jumlah populasi tersebut, sebanyak 70 karyawan ditetapkan sebagai sampel penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh karyawan PT. Tambang Mineral Terpadu dijadikan sebagai responden penelitian yang berjumlah 70 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan guna memperoleh data yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan retensi karyawan (Sugiyono, 2022).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian menggunakan dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari:

1. Artikel ilmiah
2. Buku
3. Laporan penelitian
4. Jurnal nasional dan internasional
5. Publikasi pemerintah
6. Sumber referensi lainnya yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5.

Studi pustaka (*library research*).

Dokumentasi.

Skala Likert yang digunakan adalah:

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju

3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Gaji pokok , insentif dan bonus, tunjangan (kesehatan, transportasi, dll.), keadilan dan kelayakan kompensasi	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap atasan, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kesempatan pengembangan karier, Kepuasan terhadap kompensasi.	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja nonfisik, Kenyamanan kerja dan Hubungan antar karyawan	Likert
Retensi Karyawan (Y)	Keinginan untuk tetap bekerja, Loyalitas terhadap perusahaan, Komitmen organisasi, Niat untuk tidak berpindah kerja	Likert

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25

Tahapan analisis meliputi:

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan:

1. Jenis kelamin
2. Usia
3. Masa Kerja

Selain itu dilakukan analisis rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum untuk setiap variabel penelitian.

Average Variance Extracted Uji Validitas

Validitas instrumen diuji menggunakan:

1. Loading Factor $\geq 0,70$
2. (AVE) $\geq 0,50$
3. *Corrected Item-Total Correlation*

Instrumen dinyatakan valid apabila memenuhi seluruh kriteria tersebut.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk diukur menggunakan:

- Cronbach's Alpha $\geq 0,70$
- Composite Reliability $\geq 0,70$
- $\rho_A \geq 0,70$

Instrumen dinyatakan reliabel apabila seluruh nilai memenuhi batas minimum yang telah ditetapkan.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini diukur menggunakan:

- tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10

Instrumen dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas dan layak untuk melakukan penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas instrumen diuji menggunakan:

- grafik scatterplot antara nilai *Studentized Residual* (SPRESID)
- nilai prediksi (ZPRED)

Instrumen dinyatakan titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji AutoKorelasi

AutoKorelasi instrumen diuji menggunakan:

- Apabila nilai $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi.
- Apabila $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka terjadi autokorelasi.
- Apabila $dL < DW < dU$ atau $4 - dU < DW < 4 - dL$, maka hasilnya berada pada daerah yang tidak dapat disimpulkan (*inconclusive*).

Instrumen dinyatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Nilai Koefisien Korelasi

Nilai	Keterangan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1, 00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2022

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

- Nilai koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima apabila nilai $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$.
- H_0 ditolak apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan tingkat signifikansi, kriteria pengujian adalah:

- Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Prosedur pengujian uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perumusan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta = 0$, yang berarti kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
 - b) $H_a : \beta \neq 0$, yang berarti kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Penentuan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen, yang berarti tingkat kesalahan dalam pengambilan keputusan sebesar 5 persen. Nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu $df = n - k - 1$.
3. Pengambilan keputusan
 - a) H_0 diterima apabila nilai F hitung $\leq F_{\text{tabel}}$.
 - b) H_0 ditolak apabila nilai F hitung $\geq F_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan nilai signifikansi, kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Tambang Mineral Terpadu secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 8,210 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_{a1}) diterima dan H_{o1} ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan adil. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Tambang Mineral Terpadu secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai thitung sebesar 8,361 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Kepuasan kerja menjadi penting bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan karena kepuasan yang tinggi dapat menimbulkan rasa nyaman, loyalitas, dan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan. Temuan ini sejalan dengan berbagai sektor organisasi yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam menekan turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Tambang Mineral Terpadu secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 6,705 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman mampu meningkatkan loyalitas serta mempertahankan karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti kepuasan kerja dan kompensasi. Temuan ini sejalan dengan kesimpulan dari berbagai organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik menjadi faktor utama

dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan menekan turnover, sehingga meningkatkan retensi karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara Simultan terhadap Retensi Karyawan memiliki Fhitung sebesar 59,118 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, secara simultan kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Kompensasi, kepuasan kerja dan Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Temuan ini sejalan dengan kesimpulan dari berbagai organisasi yang menyatakan bahwa Kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan menekan turnover, sehingga meningkatkan retensi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Tambang Mineral Terpadu secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 8,210 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_{a1}) diterima dan H_{o1} ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.
- 2) Variabel (X_2) Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Tambang Mineral Terpadu secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai thitung sebesar 8,361 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Tambang Mineral Terpadu secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 6,705 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Artinya,

lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman mampu meningkatkan loyalitas serta mempertahankan karyawan dalam organisasi.

- 4) Variabel Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara Simultan terhadap Retensi Karyawan memiliki Fhitung sebesar 59,118 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, secara simultan kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.
- 5) Berdasarkan tabel koefisien determinasi (R^2), dapat disimpulkan Adjusted R^2 atau koefisien determinasi adalah sebesar 0.716 atau 71,6%. Artinya 71,6% Retensi Karyawan dipengaruhi ketiga variabel bebas (Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja). Sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Acep Samsudin, J. B. B. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 1–15. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13848195>
- Adiatma, I., Wahyono, G. B., Akbar, M. T., & Kurniawan, M. Y. (2025). The Influence of Compensation on Employee Retention and Job Satisfaction as Mediating Variables in Generation Z. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 8(1), 359–368. <https://doi.org/10.38035/rrj.v8i1.1887>
- Adinda, Aisyah Tri, Emilda and Kurniawan, & Mohammad. (2025). Dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT. Riau Food Lastari. *Uigm*, 1–145.
- Ahmad Mutawalli Nasution & Cecep Castrawijaya. (2024). Peran Manajemen Perubahan SDM dalam Perspektif Lembaga Dakwah (Studi pada Senat Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN-SU Medan Periode 2021 – 2022). *Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 8(2), 1–21.
- Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296–1310. <https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- Asrizal, A., & Nasrul, H. W. (2026). Understanding Human Resource Management (HRM): Definition and Function. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.31538/iijs.v9i1.8991>

- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif untuk Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Companieshouse. (2026). *PT. Tambang Mineral Terpadu*. <https://companieshouse.id/tambang-mineral-terpadu>
- Deden Komar Priatna, Asmirin Noor, Abdul Rokhmat, Sandi Noorzaman, Zein Ghozali, Dr. H.M. S. Ridwan, SE., M.Si., MM., CHRA, Dra. Suparmi, SE., MM, Dr. Agus Siswanto, MM, Anggraeny Paridy, SE., M.Si, dr. Rudy Dwi Laksono, SpPD., M.Ked(PD)., FINASIM., SH., MH., MARS., M.Psi, Loso Judijanto, S.Si., M.M., M.Stats, Dr (C) Agam Munawar, S.T., M.M, Enggal Sari Maduratna, S.ST., M.A.P., M.Kes, & Luh Putu Rara Ayu Ratnaningrum, SE., MM. (2023). *Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dipoatmodjo, T. S. P. (2024). The Integral Role of Human Resource Management in Achieving Organizational Goals: A Comprehensive Analysis. *ManagementEconomicsTradeandAccountingJournal(METAJOURNAL)*, 2(1), 1–6.
- Geeksforgeeks. (2025). *Employee Retention: Meaning, Objectives and Strategies* [Www.geeksforgeeks.org]. <https://www.geeksforgeeks.org/hr/employee-retention-meaning-objectives-and-strategies>
- Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22(2), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2555>
- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Pelita*, 02(01).
- Hidayati, T., Ganti, S. P., Zulkifli, M., Gibran, M., Aditya, Z. D., & Soraya, D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Suatu Perusahaan. *Societies*, 4(2), 1–14. <https://doi.org/10.26858/societies.v0i0.69864>
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Open Liblary.
- Indah Wahyuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pilar Strategis Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan. *Mudir : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 256–261. <https://doi.org/10.55352/mudir.v5i1.2145>
- Irnie Victorynie. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Innovative Education Journal*, 6(3), 1–12. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1615>

- Jannik Linner. (2025). *HR In The Mining Industry Statistics* [Gitnux.org]. https://gitnux.org/hr-in-the-mining-industry-statistics/?utm_source=chatgpt.com
- Junaidi, M., Partayasa, K., & Sulaimawan, D. (2024). Analysis of Human Resource Management Strategies in Improving Organizational Performance. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 73–80. <https://doi.org/10.30812/target.v6i1.3983>
- Juwita Muntari Susanti, Sri Hartono, & Istiqomah. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6). <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.1971>
- Lestari, R. P., Johan Efendi, & Agus Setyobudi. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(3), 3670–3677. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i3.7880>
- Luluk Lestari & Tantri Yanuar R. Syah. (2025). Retensi Karyawan Melalui Kepuasan dan Keterlibatan dalam Karier dan Kompensasi Vol. 10 No. 2 (2025): December. *Academia*, 10(2), 1–10.
- Marc Holliday. (2025). *10 Benefits of Employee Retention for Businesses* [Netsuite]. <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/employee-retention-benefits.shtml>
- Martinius, A., Tj, H. W., & Tecoalu, M. (2024). Job Satisfaction Memediasi WorkEnvironmentdan Compensation:Employee Retention. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 1–11. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i6.17762>
- Mbaskool. (2025). *Employee Retention*. <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/2695-employee-retention.html>
- Muhammad Fahrul Muttaqin & Ida Rindaningsih. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(6), 122–130. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i6.1470>
- Nurfajriah, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Cara Perkembangan dan Meningkatnya Perusahaan di Era Digitalisasi Pada Masa Kini. *Karimah Tauhid*, 2(4), 1155–1159. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i4.8913>
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i04.p19>

- Prayudo, G., & Tukiran, M. (2024). The Role of Human Resource Management in Improving Organization Performance (A Literature Review) *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 3(6), 779–790. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v3i6.275>
- Presensi. (2025). *10 Indikator Penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. <https://www.presensi.co.id/blog/10-indikator-penting-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia-sdm>
- Pujianto, S., Sumartono, E., & Wulandari, H. P. (2025). Employee Retention Strategies in Industry 4.0: The Role of Employer Branding, Job Satisfaction, and Competitive Compensation. *The Joas*, 2(4), 1–8. <https://doi.org/10.59613/rw1yqp30>
- Putrie, R. A., Muyasaroh, M., Islami, N. A., Rosyid, B., & Setiawan, A. (2025). Analisis Keadilan Organisasi (Organizational Justice) dan Dampaknya pada Motivasi Kerja – *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 4741–4750. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1967>
- Rahman, F., Zalkha Soraya, & Irwan Abdullah. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan di PT Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 9(1), 25–34. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v9i1.766>
- Ramadhan, I. C., Susanti, N., & Yustanti, N. V. (2023). The Influence Of Work Environment And Compensation On Employees' Retention At PT. Cemindo Gemilang Bengkulu City. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 3(2). <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2.1500>
- Rogaya, N., & Sari, E. (2025). The Impact of Job Satisfaction on Employee Retention and Productivity in Companies. *Dividen*, 1(1), 1–6.
- Sari, V. K. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Strategis*, 1(2), 1–12.
- Shofyan Muharsyah & Luis Marnisah. (2025). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT Altrak 1978. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i2.7356>
- Soekiman, J. S. (2023). The Role of Human Resource Management in Organizations. *International Journal*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i1.10861>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. ALFABETA.
- Sumantri, L. D., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu). *(JEMS)*

Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 3(1), 11-21.
<https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1943>

Susanti, A., & Bahiroh, E. (2024). The Role of Human Resource Management in Organizational Performance. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(6), 1-14. <https://doi.org/10.55927/esa.v3i6.12413>

Swapnali Shende. (2025). *Employee Retention Statistics and Facts* [Market.biz]. <https://market.biz/employee-retention-statistics>

Syatila Hilya, & Ferdian, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 7(2), 140-149. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v7i2.83630>

Victor Vroom. (2025). *Expectancy theory* [The free ensiclopedia]. https://en.wikipedia.org/wiki/Expectancy_theory

Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>