

---

## ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN SHAFIRA TOUR AND TRAVEL DI SURABAYA

Dhevina Berlian Hasna Zhafira<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Email: [dhevinazhafira@gmail.com](mailto:dhevinazhafira@gmail.com)

---

### Abstrak

*Di era globalisasi yang didorong oleh teknologi dan pengetahuan, perusahaan harus menghadapi tantangan penting yaitu memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang kompetitif agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan mempertahankan karyawan yang terampil dan berpotensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan retensi karyawan Shafira Tour and Travel di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap salah satu karyawan yang telah bekerja selama dua belas tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memadai, fasilitas yang lengkap serta komunikasi yang terbuka antara karyawan dan pimpinan. Tingkat kepuasan kerja tergolong tinggi, terutama kompensasi dan apresiasi terhadap loyalitas. Namun, masih terdapat kendala berupa keterbatasan pengembangan karir dan penghargaan bagi karyawan lama. Penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk memperkuat aspek pengembangan karir dan program penghargaan guna meningkatkan retensi karyawan secara berkelanjutan.*

**Kata Kunci:** *Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Retensi karyawan*

---

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang didorong oleh teknologi dan pengetahuan, perusahaan harus menghadapi tantangan penting yaitu memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang kompetitif agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan mempertahankan karyawan yang terampil dan berpotensi (Nurmalitasari, 2021). Manajemen sumber daya manusia sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang diharapkan dapat menunjukkan pencapaian secara optimal guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, setiap orang melaksanakan tugasnya dengan kesadaran penuh dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan (Yanuari, Y., 2019). Karena karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, lingkungan kerja perlu membuat nyaman bagi mereka. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan terus berkontribusi secara optimal bagi perusahaan. Kontribusi ini dapat meningkatkan kinerja, pencapaian kerja, dan bahkan memperkuat tingkat retensi karyawan dalam organisasi (Nathania & Wijaya, 2024).

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi (turnover) di sektor pariwisata dapat menimbulkan masalah serius dengan berbagai konsekuensi negatif. Pergantian karyawan yang sering tidak hanya

berpotensi mengurangi efisiensi kerja, tetapi juga dapat mengganggu kelancaran operasional Perusahaan. Ketika terjadi pergantian karyawan, hal ini seringkali menandakan penurunan antusiasme dan motivasi di kalangan karyawan. Peningkatan tersebut umumnya dipicu oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja di perusahaan, sehingga mendorong para karyawan untuk mencari kesempatan karier yang lebih sesuai dengan harapan mereka. (Syatila Hilya, & Ferdian, F., 2024).

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk menjaga karyawan agar tetap setia dan berkomitmen. Selain itu, retensi juga mencerminkan niat karyawan untuk melanjutkan karier mereka di tempat kerja dalam jangka waktu yang lama. Manager perlunya memberikan perhatian yang lebih dalam dan konsisten kepada karyawan, karena kelalaian dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, loyalitas, perilaku positif, dan disiplin. Namun, hal ini tidak berarti bahwa semua karyawan akan meninggalkan perusahaan. Faktanya, banyak di antara mereka memilih untuk tetap tinggal dan berkontribusi dalam jangka waktu yang lebih lama (Susilo, A. 2013). Agar bisa mengurangi niat karyawan untuk resign, perusahaan harus membuat program khusus buat pekerja (Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Faktor ini disebabkan oleh ketika suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, karyawan akan bekerja dengan bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Ketika suasana kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani, 2023). Jika lingkungan kerja yang kondusif cenderung meningkatkan kenyamanan bagi seseorang dalam melaksanakan tugasnya, terutama jika dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Kondisi tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Apabila adanya ketidaknyamanan di lingkungan kerja dapat memicu stres dan kelelahan yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Adanya kenyamanan dalam ruang kerja seperti kebersihan, fasilitas yang memadai, dan hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja juga memperkuat kepuasan. Dengan hal tersebut, dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja lebih lama di perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan faktor-faktor yang menyebabkan kebahagiaan seseorang dalam melaksanakan tugas hariannya. Sebaliknya, dapat mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Di sisi lain, hal ini betapa pentingnya dalam strategi bisnis yang di mana kurangnya kepuasan di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif seperti rendahnya kinerja secara keseluruhan, baik dari hasil yang buruk serta kesulitan dalam mencapai target yang diharapkan (Emeliana Emeliana & Helena Anggreani Tjondro Sugianto, 2023).

Retensi karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mayangsari, D. A., & Sari, P. O. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, termasuk lingkungan kerja dan kepuasan. Maka diharapkan dalam studi ini untuk memberitahu Perusahaan tentang bagaimana cara meningkatkan retensi karyawan melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Maka penelitian ini

mengangkat judul “Analisis Faktor Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Pada Shafira Tour and Travel di Surabaya”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kenyamanan mereka dalam melaksanakan tugas, seperti tingkat kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja. Menurut Nilisemito (2000), lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: fisik dan non-fisik. Aspek fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, suasana kerja, dan interaksi dengan atasan, sementara aspek non-fisik mencakup fasilitas, tata letak, dan kebersihan ruang kerja. Ketika karyawan menikmati lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, mereka cenderung merasa lebih bahagia dan fokus, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Erinna Dian Rahmayanti & Asih Handayani, 2025)

Adapun lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik yang terkait dengan organisasi perusahaan atau kantor. Kualitas lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memicu antusiasme dan semangat dalam bekerja, tetapi juga mendorong peningkatan motivasi, efisiensi, kinerja, dan pencapaian secara keseluruhan (Panjaitan, M., 2018).

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan oleh karyawan, baik terkait dengan tugas kerja mereka maupun keadaan pribadi mereka. Pada intinya, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, termasuk cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan (Nurhandayani, A. 2022). Menurut Oktaviani & Mayasari, kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan positif yang dirasakan oleh seorang karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Ketika tugas yang dilakukan hasilnya cukup memuaskan, maka karyawan akan bangga atas pencapaian tersebut (Putu et al., 2024).

Selain itu, menurut Robbins (2008), kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tersebut melibatkan berbagai aspek, seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kemudian aturan dan kebijakan organisasi, standar dalam kinerja, kondisi kerja, dan berbagai faktor lainnya. Apabila seseorang yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tugas-tugas dan lingkungan kerja mereka. Sedangkan, jika mereka tidak puas, maka mereka menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Gofur, 2018).

### **Pengertian Retensi Karyawan**

Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berbakat agar tetap loyal terhadap perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini dapat diukur melalui tiga dimensi: mental, sosial, dan fisik yang meliputi desain pekerjaan, peluang pengembangan karier, kualitas hubungan antar karyawan, kondisi kerja, dan penghargaan yang diberikan (Puspa Jelita et al., 2022). Dengan adanya hal tersebut, semakin baik perusahaan mengelola faktor-faktor, semakin besar juga kemungkinan karyawan untuk tetap tinggal dan berkontribusi secara berkelanjutan.

Menurut Ragupathi, “Retensi Karyawan merupakan strategi yang diterapkan oleh manajemen untuk memastikan bahwa karyawan tetap berada di perusahaan selama jangka waktu yang cukup lama.” (Gemvi Novran D. Bili et al. - 2024). Retensi bukan sekadar upaya untuk mempertahankan karyawan, tetapi hal ini melibatkan rangkaian kebijakan dan tindakan yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan, dan rasa memiliki anggota tim.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metodologi pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti menyelidiki kejadian dan fenomena kehidupan dan meminta seorang atau sekelompok individu untuk menceritakan kehidupan mereka. (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021) memiliki tujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial budaya serta perilaku manusia berdasarkan data non-numerik. (Marinu Waruwu, 2023) Metode penelitian deskripsi bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai karakteristik atau fenomena tertentu. (Ramadhan, 2023) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi terkait sumber faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di Shafira Tour and Travel. Wawancara dilakukan secara langsung dengan salah satu staf sebagai informan, dengan teknik metode pendekatan kualitatif yang sering digunakan untuk pengumpulan data. Peneliti memilih satu informan, yaitu ibu berinisial KS. Observasi merupakan proses pengumpulan data dengan aktivitas secara langsung di lokasi penelitian, yang dilakukan turun lapangan. (Hasanah, 2017) Dalam observasi ini, peneliti memahami, mendengarkan, serta berbicara dengan informan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Shafira Tour and Travel Surabaya berinisial KS yang menjabat sebagai supervisor/admin haji dengan pengalaman kerja selama dua belas tahun, telah diperoleh informasi beberapa poin penting mengenai kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan faktor retensi karyawan.

### **1. Lingkungan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya setelah Perusahaan pindah ke kantor baru, fasilitas dan kenyamanan di Shafira Tour and Travel ini cukup memuaskan dan sangat memadai, termasuk perangkat kerja, seperti komputer, meja, dan lainnya. Kemudian, area istirahat khusus untuk makan juga sudah disediakan secara lengkap, seperti kulkas, meja makan, microwave. Narasumber menjelaskan *“fasilitas dan kenyamanan ruang kerja sangat memadai, apalagi dikantor baru semua fasilitas tersedia dengan baik, untuk perangkat kerja seperti computer, meja kerja dll sangat memadai, area istirahat seperti tempat makan tersedia secara khusus dan lengkap sekali seperti kulkas, meja khusus makan, kulkas, microwave dan lain-lain.”* Tidak hanya itu, komunikasi antara rekan kerja dan pimpinan berlangsung secara terbuka dan saling mendukung. Pentingnya koordinasi antar divisi sangat ditekankan agar proses kerja berjalan lancar dan paling utama membutuhkan informasi yang cepat. Kemudian, karyawan saling memahami peran ketika menjalankan tugas masing-masing dalam mengoperasionalkan Haji dan Umrah, sehingga dapat dilakukan dengan lebih teratur dan efisien. Narasumber menjelaskan *“komunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja terjalin sangat baik dikarenakan hal itu merupakan salah satu penunjang pekerjaan dalam divisi kami, di mana antar divisi satu dengan lainnya juga saling terkait”*. Selain itu, terkait beban kerja, jika salah satu divisi mengalami pekerjaan yang overload, perusahaan akan mencari solusi yang tepat dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Misal dalam jangka pendek dengan cara merekrut anak magang untuk meringankan beberapa tugas seperti menginput data jamaah ke dalam sistem dan lain-lain, sedangkan untuk jangka panjangnya ialah merekrut karyawan baru, sehingga pembagian kerja menjadi lebih ringan dan tidak menimbulkan stress. Narasumber menjelaskan *“Ketika ada salah satu divisi yang overload, maka pimpinan akan mencarikan solusi jangka pendek maupun jangka panjang. Jangka pendek missal mencari anak magang untuk membantu atau jangka Panjang merekrut karyawan baru.*

Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Shafira Tour and Travel memberikan dampak positif pada kemampuan dari perusahaan untuk mempertahankan karyawan dengan bekerja dalam waktu lebih lama. Adanya fasilitas yang cukup memadai, menjalankan komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Selain itu, perusahaan memiliki cara untuk menangani beban tugas berlebihan yang dapat menunjukkan kepedulian kepada karyawan yang bisa mengurangi rasa emosional dan meningkatkan keinginan semangat mereka untuk tetap bekerja di perusahaan.

## 2. Kepuasan Kerja

Dalam hal kepuasan kerja, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima, terutama gaji, mereka sangat puas. Seperti narasumber menjelaskan *“Alhamduillah, dengan gaji saat ini saya sangat puas dan bersyukur, kemudian bisa meningkatkan motivasi dan komitmen untuk berkontribusi.* Sedangkan dalam pengembangan karir di shafira tour and travel ini kurang signifikan, namun mereka tetap berusaha mengembangkan diri melalui pengalaman baru dan berbagi ilmu di setiap divisi, yang dapat meningkatkan kapasitas masing-masing. Narasumber menjelaskan *“Di Shafira sendiri tidak ada jenjang karir yang cukup signifikan, namun di setiap divisi terdapat ilmu2 baru yg dapat meningkatkan kapasitas karyawan.”* Bahwasannya, karyawan merasa bangga karena dihargai atas loyalitas serta pekerjaan yang dilakukan. Seperti, melayani ribuan jamaah untuk menjalankan ibadah dengan nyaman dan aman dari tahap awal pendaftaran hingga pemberangkatan sampai kedatangan. Narasumber menjelaskan *“Alhamdulillah selama bekerja di Shafira loyalitas kami sangat di hargai, dimana dalam bekerja kami tidak hanya di tuntut disiplin, namun juga memiliki rasa kepedulian yg sangat tinggi sehingga secara otomatis tanggung jawab itu terbentuk. kami sangat puas dan bahagia apabila jamaah tenang dan puas dalam menjalankan ibadah.”*

Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap faktor-faktor seperti kompensasi, penghargaan, serta karyawan merasa dihargai atas loyalitasnya. Namun, terdapat celah dalam pengembangan karir karyawan yang mungkin perlu diperbaiki untuk meningkatkan retensi dengan jangka waktu yang lama.

## 3. Retensi Karyawan

mengenai konteks retensi karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa yang paling membuatnya bangga kerja di Shafira dapat membant jamaah yang akan beribadah di tanah suci, ia menganggap seperti mendapatkan ladang pahala. Narasumber menjelaskan *“Saya sangat bangga karena dapat membantu setiap jamaah beribadah ke tanah suci dan semoga ini dapat menjadi ladang pahala bagi saya.* Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang ada di perusahaan teravel haji dan umrah tidak hanya dilihat dari materi, tetapi sarana untuk mencari keberkahan. Lalu keinginan tetap bekerja di Shafira dalam waktu 2-3 tahun ke depan bahkan lebih lama, dengan Alasan pekerjaannya dapat membantu aspek finansial dan sosial. Narasumber menjelaskan *“Insya Allah saya masih tetap ingin bekerja di shafira selama 2-3 tahun ke depan atau bahkan lebih. Karena bagi saya pekerjaan saya saat ini sangat membantu saya dalam aspek finansial maupun sosial.”* Untuk meningkatkan keinginan tetap bekerja di perusahaan, ia menyarankan agar perusahaan lebih menghargai loyalitas karyawan lama dan menambah penghargaan. Narasumber menjelaskan *“Tetap menghargai kelayaitasan setiap karyawan khususnya karyawan yg sudah lama bekerja, serta menambah penghargaan2 yang biasanya di dapat oleh karyawan.”* Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya strategi dengan memberikan bonus atau reward untuk

mempertahankan motivasi dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, temuan wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi berperan signifikan, namun terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, terutama bentuk apresiasi dan pengembangan karir dari perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan di Shafira Tour and Travel Surabaya. Lingkungan kerja yang dilengkapi fasilitas memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang terbuka mampu menciptakan rasa nyaman dan mengurangi potensi stress kerja.

Sedangkan, kepuasan kerja mencerminkan dari kompensasi yang sesuai dan adanya penghargaan terhadap loyalitas karyawan. Faktor tersebut mendorong tumbuhnya komitmen untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Namun, aspek pengembangan karir dan system penghargaan masih memerlukan perhatian lebih dari perusahaan agar retensi dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, Perusahaan perlu memperkuat strategi terhadap retensi melalui peningkatan fasilitas kerja, kesempatan pengembangan diri, serta kebijakan penghargaan yang lebih terstruktur. Upaya ini diharapkan mampu mempertahankan karyawan berkualitas dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

## REFERENSI

- Bisnisman, J., & Februari-Mei, ; (n.d.). *Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat* (Vol. 5, Issue 1). <http://bisnisman.nusaputra.ac.id>
- Elok Cahyaning Pratiwi, & Mila Hariani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563–568. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>
- Emeliana Emeliana, & Helena Anggreani Tjondro Sugianto. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Karya Sukses Utama Prima. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 172–176. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2270>
- Erinna Dian Rahmayanti, & Asih Handayani. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv Istiqomah Furniture Klaten. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(3), 25–36. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i3.5527>
- Gemvi Novran D. Bili et al. - 2024 - Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Studi Kasus Universitas Stella Maris Sum. (n.d.).
- Gofur, A. (2018). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Hilya, S., Ferdian, F., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, R. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI GRAND ROCKY HOTEL BUKITTINGGI*. 7, 2024.
- Magister, M. W., Pendidikan, A., Kristen, U., & Wacana, S. (n.d.). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*.
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Nurhandayani, A. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Nurmalitasari, S. (2021). KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Panjaitan, M. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Vol. 3, Issue 2). <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Puspa Jelita, S., Agustini Srimulyani, V., Studi Manajemen, P., & Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun, U. (2022). DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN RETENSI KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(02), 153–162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Putu, A., Novyantari, N., & Sujadi, D. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BALI UTAMA CAKRAWALA KUTA-BALI. In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 6, Issue 1).

- Ramadhan, I. (2023). Analisis gaya bahasa pada novel si anak badai karya Tere liye. *Diksatrasia : Jurnal Ilmiah Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 7(1), 28. <https://doi.org/10.25157/diksatrasia.v7i1.8686>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesyra*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i1.1011>
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Susilo - *Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja*. (n.d.).
- Yanuari, Y. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>