

**PENGARUH DIVERSITAS GENERASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Store PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang)**

Ahmad Dzakwan¹, Dwi Kristanto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

Email : adzakwan21@gmail.com¹ dwi.kristanto@budiluhur.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the influence of Generational Diversity, Organizational Culture, and Leadership Style on Employee Retention at PT Idea Solusi Indonesia in Tangerang City. This is a quantitative study with a sample of 40 respondents. The data analysis used is descriptive, correlation, and hypothesis testing using multiple linear regression. The sampling method used Non-Probability Sampling with the Total Sampling technique. Data was collected through a questionnaire using a Likert scale and processed using Microsoft Excel software. The results of this study indicate that the generational diversity variable does not significantly influence employee retention. However, organizational culture and leadership style do influence employee retention. The results of this study are expected to provide managerial implications in efforts to improve employee retention at PT Idea Solusi Indonesia in Tangerang City.

Keywords: Generational Diversity, Organizational Culture, and Leadership Style on Employee Retention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif, korelasi dan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Metode pengambilan sampel menggunakan Non Probability Sampling dengan teknik Total Sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan Software Microsoft Excel Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel diversitas generasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial dalam upaya meningkatkan retensi karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.

Kata kunci : Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan.

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Manajemen SDM mengacu pada orang yang bekerja di organisasi yang memiliki pedoman dan aplikasi yang mengelola dan mendukung karyawan ini. SDM adalah fungsi kritis di semua organisasi karena bertanggung jawab untuk mengelola aset terpenting dari organisasi populasi. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

PT Idea Solusi Indonesia adalah brand fashion yang sangat dikenal oleh banyak orang di Indonesia. Hal ini tercermin dari banyaknya orang yang memakai brand tersebut. Untuk dapat terus memiliki kualitas yang baik, PT Idea Solusi Indonesia harus mampu meningkatkan kualitas karyawan, Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan retensi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi di PT Ide Solusi Indonesia, terdapat fenomena mengenai masalah retensi karyawan di tingkat store, khususnya yang didominasi oleh generasi milenial dan Gen Z. Perbedaan nilai, gaya hidup, dan ekspektasi antar generasi sering kali menyebabkan kesenjangan dalam komunikasi, sehingga menurunkan tingkat loyalitas karyawan (diversitas generasi). Di sisi lain, budaya organisasi yang belum sepenuhnya diterapkan secara merata di seluruh cabang dan belum sepenuhnya diinternalisasi, membuat sebagian karyawan merasa tidak dihargai, tidak dilibatkan, serta kehilangan arah terhadap nilai-nilai inti perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang belum konsisten, di mana tidak semua atasan menerapkan pendekatan suportif, menyebabkan banyak karyawan merasa kurang didukung, tidak memperoleh umpan balik yang membangun, dan tidak memiliki hubungan yang sehat dengan atasan.

Retensi karyawan menjadi tantangan utama bagi perusahaan dalam menjaga kestabilan operasional dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan seperti PT Idea Solusi Indonesia, yang bergerak di sektor ritel fashion, menghadapi dinamika generasi karyawan yang beragam, dengan dominasi generasi milenial dan Z. Perbedaan nilai dan ekspektasi antar generasi, kurangnya internalisasi budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan yang tidak konsisten memicu peningkatan turnover. Penelitian ini mengkaji bagaimana diversitas generasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini hubungan antara variabel independen, yaitu Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan.

DIVERSITAS GENERASI

Diversitas generasi pada karyawan mengacu pada adanya perbedaan usia dan pengalaman kerja di antara anggota tim, yang dapat mempengaruhi cara kerja, nilai-nilai, dan bahkan gaya komunikasi di dalam perusahaan. Perbedaan ini muncul karena setiap generasi tumbuh dan bekerja dalam konteks sosial, ekonomi, dan teknologi yang berbeda, sehingga membawa nilai-nilai dan harapan yang unik. Generasi adalah konsep dalam masyarakat di mana sekelompok orang yang memiliki tahun kelahiran yang sama dalam jangka waktu 20 tahun dan memiliki konteks sosial dan sejarah yang serupa dikelompokkan bersama. Ide ini diperkenalkan oleh Mannheim pada tahun 1952.

Menurut Mekasha (2020) kinerja karyawan dapat diukur salah satunya melalui development opportunities yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Menurut Horwitz & Horwitz (2007) dalam Ramadhani et al., (2023) banyak peneliti telah mengemukakan pandangan bahwa keragaman fisik dalam hal ras, usia, jenis kelamin dan lainnya (juga dikenal sebagai keanekaragaman bio- demografi) memiliki dampak positif terhadap kinerja tim. Hal ini dikarenakan anggota tim dapat memberikan kontribusi atribut kognitif yang unik berdasarkan pengalaman yang berasal dari latar belakang demografis mereka.

BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi juga dapat diartikan bahwa segala sesuatu dilakukan di tempat ini. Budaya dalam suatu organisasi mengandung seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan dan juga nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota mulai dari pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi dan harapan masa depan Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang definisi budaya organisasi.

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020), sebagai berikut :

1. Keyakinan pada diri sendiri.
2. Sikap yang tegas.
3. Kecakapan dalam mengelola emosi.
4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif.
5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan

GAYA KEPEMIMPINAN

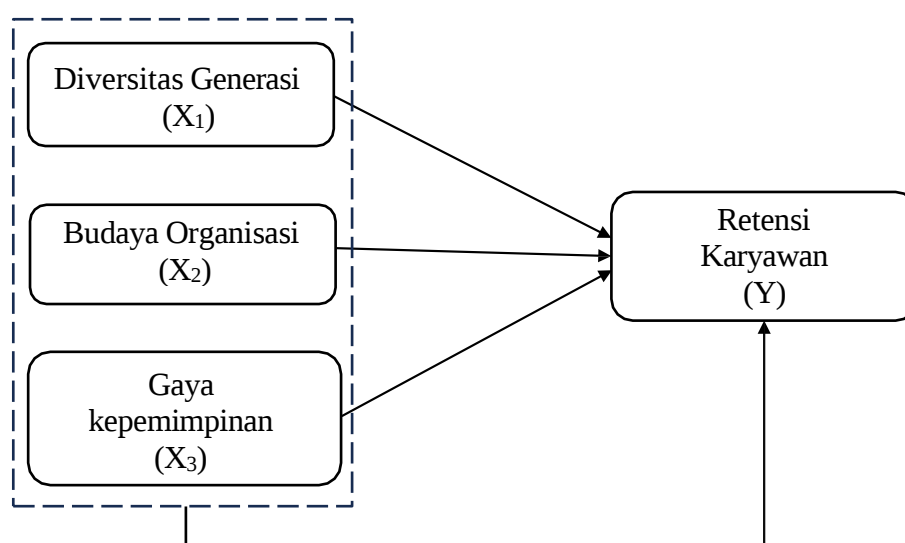
Menurut Astuti & Panggabean (2014) dalam Gunawan & Rizky (2024) menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Menurut Utari & Hadi (2020) dalam Prawira & Marinda (2023) Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkatan retensi karyawan adalah gaya kepemimpinan.

1. Menurut Reitz & Azahra, (2021) dalam Y. Lestari (2024) melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:
2. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-

nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

3. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
4. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
5. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
6. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
7. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

KERANGKA TEORITIS



Gambar 2. 1 Model Kerangka Teoritis

HIPOTESIS

H1 : Diversitas Generasi tidak berpengaruh Signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.

H4 : Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2022:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. Dalam banyak kasus, memasukkan semua individu dalam suatu populasi tidak mungkin, dan penting untuk mempertimbangkan dengan cermat metode pengambilan sampel yang optimal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data ini dilakukan langsung dari karyawan, maka penelitian ini menggunakan data Primer.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dimana Menurut Sugiyono (2022:84) dalam Berliana & Martini (2023) dalam buku yang berjudul metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D mengatakan bahwa, non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling.

Total sampling (sampel jenuh) adalah tehnik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) dalam Sumantri & Bahrin (2022) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2022, 296) dalam Cahyadi (2022) menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk mendapatkan data yang valid, akurat dan terpercaya sehingga kesimpulan penelitian tidak akan diragukan kebenarannya. Teknik penelitian ini menggunakan Google form untuk memberikan kuesioner kepada responden mengenai diversitas generasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap retensi karyawan. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teknik berikut:

1. Penyebaran Angket (*Questionnaire*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis atau *digital* dengan menyebarkan langsung kepada responden.

2. Studi Kepustakaan (*Literature Study*)

Penelitian dilakukan untuk memperoleh data sekunder yaitu data teoritis sebagai referensi dalam penulisan penelitian. Data diperoleh dari buku, artikel, jurnal yang berkaitan dengan subjek yang dibahas dalam penelitian ini.

MODEL PENELITIAN

Analisis regresi linear berganda dipilih sebab kajian ini mempunyai lebih dari satu variabel penyebab yang dinyatakan dalam formula di bawah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Retensi Karyawan

α : Nilai Konstanta

β : Koefisien Regresi

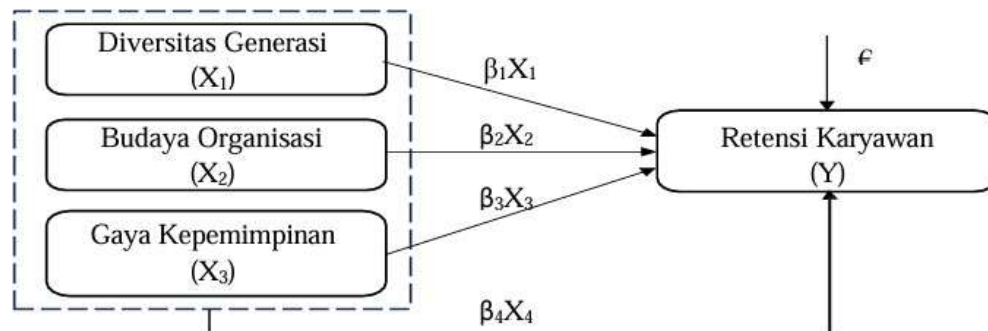
X1 : Diversitas Generasi

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Gaya kepemimpinan

ϵ : Faktor pengganggu diluar model

Diagram jalur di bawah ini menyajikan hasil analisis hubungan antar variabel.



Gambar 3. 2 Jalur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.643	2.551		1.820	.077
	Diversitas Generasi (X1)	.429	.222	.259	1.934	.061
	Budaya Organisasi (X2)	.298	.141	.312	2.116	.041
	Gaya Kepemimpinan (X3)	.593	.210	.399	2.822	.008

Diversitas Generasi

Nilai t hitung $(1,934) < t_{\text{Tabel}} (2.02809)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai sig. $(0,061) > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, variabel Diversitas Generasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Budaya Organisasi

Nilai t hitung $(2.116) > t_{\text{Tabel}} (2.02809)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai sig. $(0,041) < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Gaya Kepemimpinan

Nilai t hitung $(2,822) > t_{\text{Tabel}} (2.02809)$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai sig. $(0,008) < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan

diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71.882 dengan probabilitas signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (5%). Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi Retensi karyawan atau dapat diartikan juga bahwa Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Diversitas Generasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada karyawan PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diversitas Generasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.
4. Diversitas Generasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Retensi Karyawan pada PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang.

Berdasarkan keterbatasan peneliti yang telah disebutkan di atas, maka temuan penelitian ini perlu pengkajian lebih seksama untuk penelitian selanjutnya dengan mengurangi atau menghilangkan keterbatasan. terdapat beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu:

Bagi Perusahaan

1. PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang perlu mempertimbangkan atau menyesuaikan gaya komunikasi yang diterima karyawan agar karyawan merasa lebih puas sehingga retensi karyawan dapat meningkat.
2. PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang perlu melakukan evaluasi secara berkala dan terus mengupdate budaya organisasi yang relevan pada setiap karyawan, agar menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sehingga turnover dapat di minimalisir dan retensi karyawan dapat meningkat.
3. PT Idea Solusi Indonesia Kota Tangerang perlu memperhatikan pengembangan karir pada karyawan, dengan cara menginspirasi dan memotivasi, mengembangkan keterampilan, memberi ruang untuk berpendapat, serta memberikan tawaran kebijakan dan program yang membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja seperti promosi dan tunjangan agar karyawan merasa lebih puas dan retensi meningkat.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif
2. Memperluas objek penelitian dengan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan analisis yang lebih mendalam misalnya dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M. D. M. (2021). *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF*. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/354059356_Metode_penelitian_pendekatan_kuantitatif
- Agustin, P., & Permatasari, I. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DIVISI NEW PRODUCT DEVELOPMENT (NPD) PADA PT. MAYORA INDAH Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 174–184. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.442>
- Alhempri, R. R., Zamii, A., Goenawan, R. D., Yusuf, Mu., & Lukas, A. (2024). *Budaya Organisasi*.
- Almaududi, S., Simarmata, J., Saputra Hutabarat, Z., & Teffu. (n.d.). *JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan* PENGARUH KEBERAGAMAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA JAMBI
Afiliation.
<https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Annisa Ridzkiany Sukarno, D., Adawiyah Latuconsina, N., Prasetio, T., & Manajemen Universitas Pembangunan Jaya, M. (2023). Pengaruh Workforce Diversity Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Industri Otomotif (Studi Pada PT XYZ). *Teguh Prasetio INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 17–31.
- Berliana, R., & Martini, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Perkasa Auto Indonesia Kecamatan Tamelang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 4475–4487. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3418>
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Dianti, R. C., & Handayani, A. E. (2024). Alberta Esti Handayani, SE., Ak., MM Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr.

ISSN : 3025-9495 Soetomo Surabaya, Indonesia ABSTRAK. *Soetomo Accounting Review*,
2(4), 607–619.

- Farhansyah, J., & Waturandang, D. (2023). *5 Contoh Program Retensi Karyawan yang Bisa Anda Terapkan*. MEKARI TALENTA. <https://www.talenta.co/blog/5-contoh-program-retensi-karyawan-yang-bisa-anda-terapkan/>
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Fitriyani, A., Rosadi, A. D., Laila, F., Puspita, D., & Imron, A. (2024). Determinan Persepsi Perilaku Generasi Milenial Dengan Generasi Z Mempengaruhi Keputusan Dalam Pemilihan Umum Tahun 2024. *Journal Of Education Science*, 10(1), 14–24.
- Gayatri, N. P. D. R., Wijaya, P. Y., & Hartati, P. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di PT. Karya Safari Di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(2), 364–372.
- Gunawan, H., & Rizky, M. C. (2024). *KEPUASA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NUSANTARA POWER ENGINEERING MEDAN*. 16(Desember), 2088–1312. <https://doi.org/10.58890/jkb.v16i2.350>
- Herlambang, R., Damayanti, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Februari, 2024(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>.
- Intan Permatasari, R. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI STAF DI KALANGAN GENERASI Z PADA INDUSTRI PERBANKAN*.
- Lestari, D., & Utami, K. U. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanank Jogja. *Inisiatif: Jurnal*

<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>

- Lestari, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1(1), 1–12.
- Lutfiansyah, A. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi) Agung*.
- Mamlua'atul Mufidah, I., & Basuki, H. (2023). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Stunting Di Jawa Timur. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 3(3), 51–59.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>
- Millah, A. S., Apriyani, Arobiah, D., Febriani, E. S., & Ramdhani, E. (2023). Analisis Data dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 140–153.
- Muhamad Jusmansyah. (2024). Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turnover dan Return On Equity terhadap Harga Saham. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(4), 85–102. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i4.401>
- Nasution, H. F., & Matondang, Z. (2021). *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*. Merdeka Kreasi. [https://books.google.co.id/books?id=SHp2EAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=QDfOpE_xyo&dq=model analisis regresi linier berganda \(Matondang %26 Nasution%2C 2022\).&lr&pg=PP1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=SHp2EAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=QDfOpE_xyo&dq=model%20analisis%20regresi%20linier%20berganda%20(Matondang%20Nasution%202022).&lr&pg=PP1#v=onepage&q&f=false)
- Nindyati, A. D. (2017). PEMAKNAAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI X DAN GENERASI Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). In *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)* (Vol. 1, Issue 1).

- Nursyifa, P., & Amirah Suben, N. (2024). Pengaruh Keberagaman Generasi Dalam Organisasi Terhadap Pola Komunikasi Di Perusahaan. *Journal Of Social Science Research*, Volume 4., 22–33.
<https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Nursyifa, P., & Suben, N. A. (2024). *Pengaruh Keberagaman Generasi Dalam Organisasi Terhadap Pola Komunikasi Di Perusahaan*.
- Olivia Olivia, Valerie Tanza, Viona Debatara, & Feronica Simanjorang. (2023). Bagaimana Manajemen Talenta Mempengaruhi Retensi Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 230–242. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.459>
- Pradana, A. A. (2022). *Analisa Penyebab Penurunan Kinerja Perusahaan Pada Masa Covid-19 di CV. Kusuma Jaya Abadi Sidoarjo*.
- Pramudya, A. (2023). *Pahami Apa Itu Retensi Karyawan dan Cara Mengelolanya*. Mekari. <https://mekari.com/blog/pahami-apa-itu-retensi-karyawan-dan-cara-mengelolanya/>
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan Info Artikel ABSTRAK Sejarah artikel. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Prihantini, I., Maulama, H., Damar Ichwandani, R., Ma'ruf Saifullah, M., Ariyani, J. E., Listiyani, R. A., Dwijayanti, R. A., Putra, F. R., Abi, A., Assidiq, S., Bisnis, F., & Ritel, M. (n.d.). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Tenaga Kerja*. <http://jibaku.unw.ac.id>
- Ramadhani, R., Bandung, P. N., & Firmansyah, Y. (2023). DAMPAK KEBERAGAMAN DEMOGRAFIS TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ. 15(1).
- Reiningsih Reke, F., Kasim Moenardy, K., & Struce Andrryani, dan. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN KRISTAL HOTEL KUPANG. In

- Ritonga, Z., Maulana, R., Murniyanti, S., Zuhra, F., & Sutoyo, S. (2024). Pengaruh Gaya Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Membangun Loyalitas Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 526–533.
- Setiani, T., & Accacia Qonita Andini, R. (2023). Pengaruh Rasio Solvabilitas dan Rasio Aktivitas Perusahaan Terhadap Rasio Profitabilitas Perusahaan Pada Subsektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2023. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 68–81. <https://doi.org/10.58457/akuntansi.v18i02.3448>
- Shidqi, A. (2021). *ERIGO APPAREL*. PubHTMLS. https://pubhtml5.com/pzfu/ebga/basic/?utm_source=chatgpt.com
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.
- Sumantri, L. D., & Bahrin, K. (2022). *TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT . Selamat Group Kota Bengkulu)*. 3(1), 11–21.
- Wahyudi, Hendra. (2022). *Budaya Organisasi. Multiverse: Open Multidisciplinary Journal.*, 1(3).
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan*. 10, 917–932.