



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Inter Nusa Kreasindo Energy)

Tsabbat Araaf¹, Anita Novialumi²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Insani, Kota Bekasi, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: tsabataraaf@gmail.com

Diterima: 27-06-2026 | Disetujui: 03-07-2026 | Diterbitkan: 05-07-2026

ABSTRACT

Employee retention has become an important issue in the renewable energy industry due to the increasing demand for skilled human resources and operational challenges faced by companies. A high employee turnover rate can affect productivity and the sustainability of company operations. This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, and workload on employee retention at PT Inter Nusa Kreasindo Energy. This study employed a quantitative approach using primary data collected through questionnaires distributed to 61 employees using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SmartPLS version 4 to examine the relationships among the research variables. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee retention, with a coefficient value of 0.351, a T-statistic value of 3.916, and a p-value of 0.000. Workload also had a positive and significant effect on employee retention, with a coefficient value of 0.363, a T-statistic value of 2.548, and a p-value of 0.011. Meanwhile, the work environment had a positive but insignificant effect on employee retention, with a coefficient value of 0.239, a T-statistic value of 1.659, and a p-value of 0.097. This study indicates that compensation and effective workload management can improve employee retention, while the work environment has not shown a significant influence on employees' decisions to remain in the company. Therefore, companies are expected to improve compensation systems and workload management effectively in order to maintain employee retention and support organizational sustainability.

Keywords: *compensation; work environmen; workload; employee retention; renewable energy.*

ABSTRAK

Retensi karyawan telah menjadi isu penting dalam industri energi terbarukan karena meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil serta tantangan operasional yang dihadapi perusahaan. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat memengaruhi produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap retensi karyawan pada PT Inter Nusa Kreasindo Energy. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 61 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4 untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,351, nilai T-statistik sebesar 3,916, dan nilai p-value sebesar 0,000. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,363, nilai T-statistik

sebesar 2,548, dan nilai p-value sebesar 0,011. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,239, nilai T-statistik sebesar 1,659, dan nilai p-value sebesar 0,097. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan retensi karyawan, sedangkan lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sistem kompensasi dan mengelola beban kerja secara efektif guna mempertahankan retensi karyawan serta mendukung keberlanjutan organisasi.

Katakunci: kompensasi, lingkungan kerja; beban kerja; retensi karyawan; energi terbarukan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Araaf, T., & Novialumi, A. (2026). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Inter Nusa Kreasindo Energy). *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 4512-4521. <https://doi.org/10.63822/jk83nj68>

PENDAHULUAN

Energi terbarukan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendorong pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Indonesia memiliki potensi energi terbarukan yang sangat besar, mencapai 3.687 GW, namun pemanfaatannya masih rendah yaitu hanya sebesar 15,2 GW atau sekitar 0,4% dari kapasitas terpasang baru (eNBeIndonesia, 2025). Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL) 2025–2034 yang disusun pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kapasitas energi terbarukan sebagai bagian dari transisi energi nasional.

Sumber daya manusia merupakan elemen paling fundamental dalam perencanaan organisasi. Dalam konteks sektor energi, kesiapan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena sektor ini membutuhkan tenaga kerja dengan berbagai keterampilan yang mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi energi yang terus berubah (Ardyanto et al., 2025). Retensi karyawan menjadi tantangan tersendiri, terutama di tengah meningkatnya kebutuhan tenaga kerja terampil dan semakin kompleksnya tuntutan proyek.

PT Inter Nusa Kreasindo Energy merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan konstruksi dengan fokus menyediakan solusi energi terbarukan seperti Solar Street Lighting (PJUTS), lampu LED, dan Sistem Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS). Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki komitmen untuk mendukung keberlangsungan perusahaan. Namun, dalam upaya mempertahankan karyawan, terdapat beberapa faktor yang perlu menjadi perhatian, seperti pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan pengelolaan beban kerja. Kompensasi menjadi salah satu aspek penting karena meskipun perusahaan telah memberikan hak karyawan berupa upah secara rutin setiap bulan, masih terdapat persepsi bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi perhatian karena masih ditemukan kendala dalam komunikasi antar karyawan serta kesiapan fasilitas kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Di sisi lain, peningkatan aktivitas operasional pada kondisi tertentu menyebabkan beban kerja karyawan mengalami perubahan, terutama ketika perusahaan menghadapi tuntutan penyelesaian pekerjaan dan target produksi. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja sebagai upaya meningkatkan retensi karyawan pada PT Inter Nusa Kreasindo Energy. Berdasarkan kesenjangan penelitian yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap retensi karyawan pada PT Inter Nusa Kreasindo Energy.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Heriyanti & Nasim (2023) serta Prajodi & Amalya (2024) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan Farid & Luvia (2022) menemukan hasil yang sebaliknya. Hilya & Ferdian (2024) serta Sumarni & Muttaqin (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sementara Hendrik & Awan Santosa (2025) menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Imelya & Warganegara (2025) serta Herawan & Indirasari (2025) menemukan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap retensi karyawan, sedangkan Puteri et al. (2025) menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Kesenjangan penelitian tersebut menjadi dasar penelitian ini untuk menguji kembali variabel-variabel tersebut dalam konteks PT Inter Nusa Kreasindo Energy.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi dari karyawan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Perusahaan ini berlokasi di Kota Bekasi, yang merupakan salah satu daerah dengan perkembangan industri yang cukup pesat, sehingga perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk memastikan bisnis tetap beroperasi. Dengan adanya dinamika dan gap yang ada di PT Inter Nusa Kreasindo Energy penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap retensi karyawan pada PT Inter Nusa Kreasindo Energy.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang sistematis yang digunakan untuk mengarahkan proses penelitian mulai dari pengumpulan data hingga analisis data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji secara objektif hubungan antarvariabel (Setiabudhi et al., 2025). Variabel penelitian terdiri atas kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan retensi karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menganalisis pengaruh langsung kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap retensi karyawan pada PT Inter Nusa Kreasindo Energy.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator penelitian. Skala pengukuran ini banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur sikap dan persepsi responden (Ghozali, 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Inter Nusa Kreasindo Energy yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah populasi yang relatif kecil dan sejalan dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) karena tidak mensyaratkan asumsi yang ketat terhadap distribusi data (Setiabudhi et al., 2025).

Metode Analisis Data

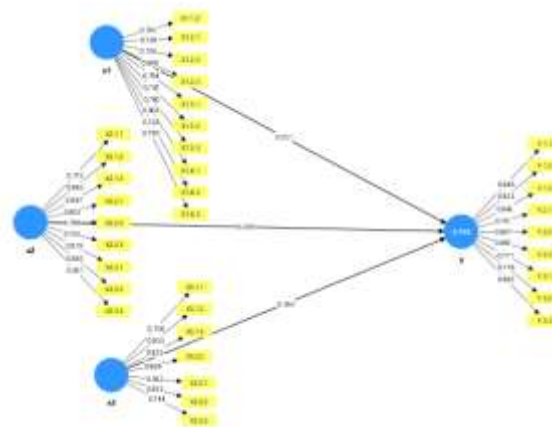
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 4. Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur variabel laten. Validitas konvergen diuji menggunakan nilai outer loading $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$. Validitas diskriminan diuji menggunakan **cross** loading dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT $< 0,90$). Selanjutnya, reliabilitas diuji menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dengan nilai minimal $\geq 0,70$ (Ghozali, 2021).

Model Struktural

Model struktural digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten berdasarkan hipotesis penelitian (Setiabudhi et al., 2025). Evaluasi model dilakukan melalui nilai koefisien determinasi (R^2), di mana nilai 0,75 menunjukkan model yang kuat, **0,50** menunjukkan model yang sedang, dan 0,25 menunjukkan model yang lemah (Ghozali, 2021). Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan melihat nilai t-statistic dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic $> 1,96$ atau p-value $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis outer model digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk laten, yang meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha (Hair et al., 2017).



Gambar 1. Outhel Loading Value
(Sumber: Data Diolah, 2026)

Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator mampu mengukur konstruk yang sama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga seluruh indikator memenuhi kriteria validitas. Indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah batas minimum yang dipersyaratkan dieliminasi pada tahap pengujian awal untuk meningkatkan kualitas model pengukuran (Hair et al., 2017). Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini dinyatakan valid

Tabel 1. Nilai AVE

Variable	Value	Result
Compensation (X1)	0.582	Valid
Work Environment (X2)	0.582	Valid
Workload (X3)	0.669	Valid
Employee Retention (Y)	0.680	Valid

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai AVE di atas 0,50. Variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Retensi Karyawan (Y) seluruhnya memenuhi persyaratan validitas. Dengan demikian, setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang mengukurnya sehingga dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2017).

Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk menilai sejauh mana setiap konstruk memiliki perbedaan secara empiris dengan konstruk lainnya dalam model penelitian (Hair et al., 2017). Setiap konstruk harus memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan indikator pada konstruk lain, sehingga dapat dipastikan bahwa setiap variabel mengukur konsep yang berbeda. Dalam penelitian ini, validitas diskriminan diuji menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah batas yang direkomendasikan, yaitu 0,90, yang meliputi hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 0,754, Kompensasi dan Beban Kerja sebesar 0,713, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sebesar 0,875, Kompensasi dan Retensi Karyawan sebesar 0,801, Lingkungan Kerja dan Retensi Karyawan sebesar 0,835, serta Beban Kerja dan Retensi Karyawan sebesar 0,852. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga masing-masing konstruk dapat dibedakan secara empiris dan tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk dalam model penelitian. Selanjutnya, hasil pengujian cross loading disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Nilai HTMT

	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Beban Kerja (X3)
Kompensasi (X1)			
Lingkungan Kerja (X2)	0.754		
Beban Kerja (X3)	0.713	0.875	
Retensi Karyawan (Y)	0.801	0.835	0.852

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Oleh karena itu, setiap variabel berbeda secara empiris dan tidak terdapat tumpang tindih antar konstruk dalam model penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, dengan nilai minimum 0,70 yang menunjukkan bahwa konstruk dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Cronbach Alpha's dan Composite Reability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kompensasi (X1)	0.921	0.930	0.933
Lingkungan Kerja (X2)	0.937	0.938	0.947
Beban Kerja (X3)	0.917	0.917	0.934
Retensi Karyawan (Y)	0.941	0.944	0.950

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel menunjukkan konsistensi internal yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan retensi karyawan bersifat reliabel serta telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Inner Model

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung. Hubungan antarvariabel tersebut dikembangkan berdasarkan teori yang telah ada sebelumnya serta hipotesis penelitian yang dirumuskan oleh peneliti. Melalui SEM, peneliti dapat menganalisis hubungan kausal secara simultan dalam satu model sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar konstruk dalam penelitian (Kline, 2016).

Dalam penelitian ini, analisis inner model dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap retensi karyawan pada PT Inter Nusa Kreasindo Energy. Analisis inner model dilakukan melalui evaluasi koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis untuk menilai kekuatan serta signifikansi hubungan antarvariabel.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model penelitian. Hasil pengujian R-Square disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Determinan Coefficient

Variabel	R-square	R-square adjusted
Retention (Y)	0.749	0.735

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Hasil pengujian R-Square menunjukkan bahwa Retensi Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,749, yang berarti bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja mampu menjelaskan sebesar 74,9% variasi Retensi Karyawan, sedangkan 25,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelas yang kuat (Ghozali, 2021).

Uji F-Square

Table 5. F Square Result

Variabel	Retention (Y)
Kompensasi (X1)	0.217
Lingkungan Kerja (X2)	0.063
Beban Kerja (X3)	0.169

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Uji F-Square

Hasil pengujian F-Square menunjukkan bahwa Kompensasi (0,217) dan Beban Kerja (0,169) memiliki pengaruh sedang, sedangkan Lingkungan Kerja (0,063) memiliki pengaruh kecil terhadap Retensi Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Retensi Karyawan (Hair et al., 2017).

Uji Hipotesis (Direct Effect)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan (H1), yang menyatakan bahwa "kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan", dengan nilai t-statistic sebesar 3,916 ($>1,96$), p-value sebesar 0,000 ($<0,05$), dan koefisien sebesar 0,351, sehingga H1 diterima.

Selanjutnya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (H2), yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan", dengan nilai t-statistic sebesar 1,659 ($<1,96$), p-value sebesar 0,097 ($>0,05$), dan koefisien sebesar 0,239, sehingga H2 ditolak.

Kemudian, beban kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan (H3), yang menyatakan bahwa "beban kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan", dengan nilai t-statistic sebesar 2,548 ($>1,96$), p-value sebesar 0,011 ($<0,05$), dan koefisien sebesar 0,363, sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai t-statistic sebesar 3,916 ($>1,96$), p-value sebesar 0,000 ($<0,05$), dan koefisien sebesar 0,351, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik meningkatkan retensi karyawan di PT Inter Nusa Kreasindo Energy.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan (H2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai t-statistic sebesar 1,659 ($<1,96$), p-value sebesar 0,097 ($>0,05$), dan koefisien sebesar 0,239, sehingga H2 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor dominan yang memengaruhi retensi karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan (H3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai t-statistic sebesar 2,548 ($>1,96$), p-value sebesar 0,011 ($<0,05$), dan koefisien sebesar 0,363, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan retensi karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan (H4)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai R-Square sebesar 0,749. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 74,9% retensi karyawan, sedangkan 25,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Oleh karena itu, H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap retensi karyawan di PT Inter Nusa Kreasindo Energy.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Inter Nusa Kreasindo Energy, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Kompensasi dan beban kerja ditemukan sebagai faktor dominan yang memengaruhi retensi karyawan. Model struktural menunjukkan daya jelas yang kuat, di mana kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja menjelaskan sebesar 74,9% retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem kompensasi dan pengelolaan beban kerja yang efektif merupakan strategi penting untuk meningkatkan retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardyanto, F., Thamrin, S., & Laksmono, R. (2025). Analysis of Human Resources Readiness in Supporting Energy Transition for National Energy Security. *Publishing*, 2(3), 1–14.
- eNBeIndonesia. (2025). *Potensi Energi Terbarukan Indonesia Capai 3.687 GW, Baru 0,4 Persen Dimanfaatkan, Pemerintah Siapkan RUPTL 2025–2034 Percepat Transisi Energi*. eNBeIndonesia.

- https://www.enbeindonesia.com/berita-terkini/15216057817/potensi-energi-terbarukan-indonesia-capai-3687-gw-baru-04-persen-dimanfaatkan-pemerintah-siapkan-ruptl-20252034-percepat-transisi-energi?utm_source=chatgpt.com#google_vignette
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam*. 7(3), 21–29.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition* (3rd Editio). Sage Publications.
- Hendrik, & Awan Santosa, S.E., M. S. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1192, 1084–1101.
- Herawan, E., & Indirasari, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(11), 504–512.
- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan*. 02(01), 22–33.
- Hilya, S., & Ferdian, F. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI GRAND ROCKY HOTEL BUKITTINGGI*. 7(2), 140–149.
- Imelya, J., & Warganegara, T. L. P. (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE RETENTION AT PT . BUKIT ASAM TBK*. 13(1), 1–10.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press.
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.*, 14(2), 176–181.
- Puteri, Y., Ribhan, & Zainnur M. Rusdi. (2025). The Effect of Workload and Work-life Balance on Employee Turnover Intention : The Moderating Role of Organizational Support. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(8), 421–431.
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4* (I. P. H. H. Duari (ed.)). Borneo Novelty Publishing.
- Sumarni, L., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Self-Efficacy , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi pada Karyawan PT Multi Garmenjaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3250–3259.