

Table Of Content

**Journal Cover** ..... 2  
**Author[s] Statement** ..... 3  
**Editorial Team** ..... 4  
**Article information** ..... 5  
    Check this article update (crossmark) ..... 5  
    Check this article impact ..... 5  
    Cite this article ..... 5  
**Title page** ..... 6  
    Article Title ..... 6  
    Author information ..... 6  
    Abstract ..... 6  
**Article content** ..... 8

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# Enhancing Employee Retention in Modern Shopping Centers: The Impact of Training and Job Design in Surabaya

*Meningkatkan Retensi Karyawan di Pusat Perbelanjaan Modern: Dampak Pelatihan dan Desain Pekerjaan di Surabaya*

**Iful Novianto, hendrikrizqiawan@uwp.ac.id, (1)**

*Universitas Wijaya Putra , Indonesia*

**Hendrik Rizqiawan, hendrikrizqiawan@uwp.ac.id, (0)**

*Universitas Wijaya Putra, Indonesia*

**Trisa Indrawati, hendrikrizqiawan@uwp.ac.id, (0)**

*Universitas Wijaya Putra , Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## Abstract

This quantitative study examines the influence of training and job design on employee retention in modern shopping centers in Surabaya. The analysis of 35 experienced respondents reveals that both training and job design are highly valued factors, with average scores above 3.25. Job design particularly stands out with an average score of 3.51. Regression analysis confirms that both training and job design significantly impact employee retention, emphasizing their crucial role in supporting employee performance and retaining valuable workforce in the retail industry. This research aligns with previous studies highlighting the positive correlation between training and employee retention, as well as the impact of job design on retention in other organizational settings. The findings offer valuable insights for HR practitioners and decision-makers aiming to enhance employee retention strategies in modern shopping centers.

## Highlight:

- **Importance of Training and Job Design:** The study emphasizes the significance of providing appropriate training and favorable job design to employees working in modern shopping centers, as these factors are considered crucial for enhancing employee retention.
- **Quantitative Approach:** The research adopts a quantitative approach, employing descriptive and regression analyses, to explore the relationship between training, job design, and employee retention in Surabaya's modern shopping centers.
- **Significant Impact:** Findings reveal that both training and job design have a significant effect on employee retention, as perceived by employees, underscoring their role in retaining skilled workforce within the retail industry.

**Keyword:** Employee Retention, Training, Job Design, Modern Shopping Centers, Surabaya

---

Published date: 2023-07-24 06:20:11

---

## Pendahuluan

Pada peradaban yang maju seperti sekarang ini, keberadaan dan eksistensi pusat perbelanjaan modern (atau biasa disebut mall) kerap menjadi simbol atau lambang dari kemajuan sebuah wilayah, khususnya pada sebuah kota. Walaupun tidak dipungkiri keberadaan dan eksistensi pusat perbelanjaan modern tersebut selain membawa dampak yang positif, juga memiliki efek yang negatif. Diantara dampak positifnya antara lain pada umumnya pusat perbelanjaan modern menyediakan banyak produk dari produk-produk yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar (kebutuhan hidup). Kemudian dengan adanya pusat perbelanjaan modern dapat membantu pergerakan roda perekonomian suatu wilayah dan mengundang atau menarik investasi bagi pembangunan di sektor lain seperti properti (perumahan atau perkantoran) dan bisnis lainnya. Selain itu efek positif lain dengan berdirinya pusat perbelanjaan modern ialah penyerapan tenaga kerja (*labour*) sehingga bisa meminimalisasi angka pengangguran. Sedangkan dampak atau efek negatif dari keberadaan dan eksistensi pusat perbelanjaan modern ialah memiliki potensi menyaingi bahkan mematikan pelaku usaha ritel kelas mikro, kecil atau bahkan menengah hingga para pelaku usaha atau pedagang tradisional. Hal tersebut dimungkinkan karena mereka tidak mampu berkompetisi dengan pelaku usaha atau pedagang ritel kelas besar yang biasanya berlokasi di dalam sebuah pusat perbelanjaan modern. Kemudian dengan bertambahnya pusat perbelanjaan modern dikhawatirkan semakin mengurangi ruang-ruang terbuka hijau sebagai ruang publik yang natural dan pro lingkungan [1]. Di kota Surabaya, pada tahun 2017, memiliki total keseluruhan pusat perbelanjaan sebanyak 33 unit [2]. Keberadaan dan eksistensi pusat perbelanjaan modern diharapkan dapat membantu pemerintah kota Surabaya dalam mengurangi jumlah pengangguran. Tentunya hal tersebut memungkinkan untuk dapat tercapai apabila pengusaha yang mengelola pusat perbelanjaan modern mampu menjalankan operasional bisnisnya dengan baik. Penduduk Surabaya pada tahun 2020 adalah sebesar 2.874.314 jiwa, dan hampir sepuluh persennya (9,79%) merupakan warga dengan status pengangguran terbuka [3].

Salah satu aspek yang kerap kali menjadi perhatian dalam mengelola sebuah perusahaan atau organisasi bisnis adalah keluar masuknya karyawan atau *employee turnover*. Hal tersebut bisa berimbas pada biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan, sehingga terjadi inefisiensi. Hal itu juga dapat menyebabkan ketidakstabilan perusahaan dalam beroperasi [4]. Mempertahankan karyawan adalah hal yang vital untuk pengelola perusahaan lakukan agar performa perusahaan dapat optimal. Efek dari *employee turnover* sendiri juga dapat berdampak buruk atau negatif terhadap standar operasional pekerjaan, pelayanan kepada pelanggan hingga tingkat keuntungan perusahaan [5]. Salah satu strategi yang dapat dipertimbangkan pengelola perusahaan dalam meminimalisasi terjadinya *employee turnover* adalah menerapkan strategi retensi karyawan yang tepat. Retensi karyawan dirancang dalam rangka mempertahankan karyawan atau tenaga kerja yang dianggap berpotensi dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan baik pada saat ini dan di masa yang akan datang [6]. Pada sebuah penelitian menemukan data bahwa apabila perusahaan memiliki tingkat retensi karyawan atau *employee retention* yang rendah, maka dapat meningkatkan tingkat *employee turnover intention* karyawannya. Begitu juga sebaliknya, jika perusahaan memiliki tingkat retensi karyawan atau *employee retention* yang tinggi, maka dapat mengurangi tingkat *employee turnover intention* para karyawannya [7]. Ada beberapa kebijakan yang dapat dipertimbangkan pengelola perusahaan dalam menerapkan strategi retensi karyawan, antara lain berupa pemberian pelatihan [8]; dan rancangan pekerjaan yang sesuai dan tepat [9]. Tim peneliti juga melakukan penelitian terkait retensi karyawan sebelumnya dan menemukan ada 7 faktor yang bisa digunakan pengelola perusahaan agar para karyawan berkeinginan untuk tetap bertahan di perusahaan tempat mereka berkarir atau bekerja, dua diantaranya adalah rancangan pekerjaan dan pelatihan [10]. Adapun indikator pelatihan yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan penelitian tim peneliti sebelumnya adalah:

1. Karyawan baru mendapatkan pelatihan dengan durasi waktu tertentu.
2. Karyawan mendapatkan pelatihan ketika naik jabatan atau promosi.
3. Karyawan mendapatkan pelatihan berkala terkait aspek teknis.
4. Karyawan mendapatkan pelatihan berupa mentoring dari pimpinan atau senior.

Kemudian indikator rancangan pekerjaan yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan penelitian tim peneliti sebelumnya ialah:

1. Deskripsi pekerjaan (*job desc*) yang jelas.
2. Standar operasional prosedur yang jelas.

Sedangkan indikator retensi karyawan yang digunakan antara lain:

1. Tetap bertahan untuk bekerja & berkarir di perusahaan [11];
2. Menjadikan perusahaan tersebut sebagai tempat untuk bekerja & berkarir secara jangka panjang [11];
3. Merasa perusahaan adalah tempat terbaik untuk berkarir dan bekerja [12].

## Metode

Penelitian ini berlokasi di kota Surabaya. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Uji model



berupa analisis deskriptif dan analisis regresi dengan melibatkan 35 responden dengan kriteria antara lain merupakan karyawan yang bekerja pada pusat perbelanjaan modern di kota Surabaya dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Analisis regresi dilakukan secara parsial antar variabel independen yaitu pelatihan dan rancangan pekerjaan terhadap variabel dependen yaitu retensi karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden tersebut, tahapan berikutnya dilakukan analisis deskriptif serta analisis regresi dengan menggunakan software Statistical Program for Social Science atau biasa dikenal dengan SPSS. Namun pada tahapan sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu, dan didapatkan data sebagai berikut:

Kode Indikator	Nama Indikator	r hitung	Signifikansi
P1	Karyawan baru mendapatkan pelatihan dengan durasi waktu tertentu	0,856	0,00
P2	Karyawan mendapatkan pelatihan ketika naik jabatan atau promosi	0,857	0,00
P3	Karyawan mendapatkan pelatihan berkala terkait aspek teknis	0,774	0,00
P4	Karyawan mendapatkan pelatihan berupa mentoring dari pimpinan atau senior	0,877	0,00

**Table 1.** Uji Validitas pada Variabel Pelatihan

Kode Indikator	Nama Indikator	r hitung	Signifikansi
RP1	Deskripsi pekerjaan (job desc) yang jelas	0,885	0,00
RP2	Standar operasional prosedur yang jelas	0,883	0,00

**Table 2.** Uji Validitas pada Variabel Rancangan Pekerjaan

Kode Indikator	Nama Indikator	r hitung	Signifikansi
RK1	Tetap Bertahan untuk Bekerja & Berkarir di Perusahaan	0,864	0,00
RK2	Menjadikan Perusahaan tersebut sebagai Tempat untuk Bekerja & Berkarir secara Jangka Panjang	0,751	0,00
RK3	Merasa Perusahaan tersebut adalah Tempat Terbaik bagi Saya untuk Bekerja & Berkarir	0,767	0,00

**Table 3.** Uji Validitas pada Variabel Retensi Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha hitung	Keterangan
Pelatihan	0,861	Reliabel
Rancangan Pekerjaan	0,720	Reliabel
Retensi Karyawan	0,707	Reliabel

**Table 4.** Uji Reliabilitas Data Keseluruhan Variabel

Pengolahan data yang telah dilakukan untuk menguji validitas membuktikan bahwa keseluruhan indikator pada keseluruhan variabel independen yaitu pelatihan dan rancangan pekerjaan, serta keseluruhan indikator pada variabel dependen retensi karyawan adalah valid, karena seluruh indikator variabel tersebut memiliki nilai signifikansi 0,00 yang merupakan di bawah 0,05. Begitu juga uji reliabilitas yang telah dilakukan pada keseluruhan variabel independen yaitu pelatihan dan rancangan pekerjaan, serta variabel dependen retensi karyawan menunjukkan semuanya reliabel karena masing-masing mempunyai nilai cronbach's alpha di atas 0,60. Variabel pada penelitian dapat dianggap reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60 [13].

**B. Analisis Deskriptif**

Tahapan berikutnya dilakukan analisis deskriptif terhadap hasil jawaban kuesioner dari keseluruhan responden. Dapat diketahui sebagaimana pada tabel 6, 7 dan 8 bahwa keseluruhan variabel independen yaitu pelatihan dan rancangan pekerjaan, serta variabel dependen retensi karyawan, bahkan keseluruhan indikator-indikator yang digunakan, memiliki skor rata-rata di atas 3,25. Hal tersebut menunjukkan dan membuktikan bahwa para responden yang merupakan karyawan-karyawan yang bekerja pada pusat perbelanjaan modern di kota Surabaya menganggap sangat setuju dengan adanya pelatihan dan rancangan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan merupakan faktor-faktor yang dianggap penting keberadaannya. Variabel rancangan pekerjaan memiliki skor rata-rata sebesar 3,51, dan merupakan lebih tinggi jika dibandingkan skor rata-rata variabel pelatihan yang sebesar 3,43.

Skor	Kategori Jawaban	Interval
1	Sangat Tidak Setuju	1,00 s/d 1,75
2	Tidak Setuju	1,76 s/d 2,50
3	Setuju	2,51 s/d 3,25
4	Sangat Setuju	3,26 s/d 4,00

**Table 5.** Skor Berdasarkan Kategori Jawaban Responden dan Intervalnya

Kode Indikator	Nama Indikator	Skor	Keterangan
P1	Karyawan baru mendapatkan pelatihan dengan durasi waktu tertentu	3,49	Sangat Setuju
P2	Karyawan mendapatkan pelatihan ketika naik jabatan atau promosi	3,57	Sangat Setuju
P3	Karyawan mendapatkan pelatihan berkala terkait aspek teknis	3,40	Sangat Setuju
P4	Karyawan mendapatkan pelatihan berupa mentoring dari pimpinan atau senior	3,29	Sangat Setuju
Skor Rata-Rata		3,43	Sangat Setuju

**Table 6.** Analisis Deskriptif pada Variabel Pelatihan

Kode Indikator	Nama Indikator	Skor	Keterangan
RP1	Deskripsi pekerjaan (job desc) yang jelas	3,46	Sangat Setuju
RP2	Standar operasional prosedur (SOP) yang jelas	3,57	Sangat Setuju
Skor Rata-Rata		3,51	Sangat Setuju

**Table 7.** Analisis Deskriptif pada Variabel Rancangan Pekerjaan

Kode Indikator	Nama Indikator	Skor	Keterangan
RK1	Tetap Bertahan untuk Bekerja & Berkarir di Perusahaan	3,46	Sangat Setuju
RK2	Menjadikan Perusahaan tersebut sebagai Tempat untuk Bekerja & Berkarir secara Jangka Panjang	3,60	Sangat Setuju
RK3	Merasa Perusahaan tersebut adalah Tempat Terbaik bagi Saya untuk Bekerja & Berkarir	3,46	Sangat Setuju
Skor Rata-Rata		3,50	Sangat Setuju

**Table 8.** Analisis Deskriptif pada Variabel Rancangan Pekerjaan

**C . Analisis Regresi Variabel Pelatihan terhadap Variabel Retensi Karyawan**

Setelah melakukan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis deskriptif, tim peneliti melanjutkan ke tahapan berikutnya yaitu analisis regresi. Analisis regresi yang pertama berupa analisis regresi sederhana antara variabel independen pelatihan terhadap variabel dependen retensi karyawan. Sebelumnya dipastikan dahulu apakah

serangkaian data yang diambil dari responden terdistribusi normal dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Pada tabel 9 disebutkan bahwa data yang digunakan untuk proses analisis regresi variabel pelatihan terhadap variabel retensi karyawan adalah terdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig pada angka 0,063 adalah lebih besar daripada 0,05. Hasil uji t yang merupakan uji regresi secara parsial sebagaimana tertera pada tabel 10 juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada analisis regresi variabel pelatihan terhadap variabel retensi karyawan memiliki angka sebesar 0,000 atau di bawah 0,05. Hal tersebut berarti variabel independen pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen retensi karyawan (berdasarkan perspektif atau sudut pandang karyawan).

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000
	Std. Deviation	.91082101
Most Extreme Differences	Absolute	.222
	Positive	.222
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.316
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063

Figure 1. Uji Normalitas Variabel Pelatihan terhadap Variabel Retensi Karyawan

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.045	1.329		3.044	.005
	Pelatihan	.471	.096	.649	4.902	.000

Figure 2. Uji t Variabel Pelatihan terhadap Variabel Retensi Karyawan

- a. Dependent Variable: RetensiKaryawan

**D . Analisis Regresi Variabel Rancangan Pekerjaan terhadap Variabel Retensi Karyawan**

Analisis regresi yang berikutnya berupa analisis regresi sederhana antara variabel independen rancangan pekerjaan terhadap variabel dependen retensi karyawan. Sebelumnya juga dipastikan terlebih dahulu apakah serangkaian data yang diambil dari responden terdistribusi normal dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Pada tabel 11 disebutkan bahwa data yang digunakan untuk proses analisis regresi variabel rancangan pekerjaan terhadap variabel retensi karyawan adalah terdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig pada angka 0,330 adalah lebih besar daripada 0,05. Hasil uji t yang merupakan uji regresi secara parsial sebagaimana tertera pada tabel 12 juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada analisis regresi variabel rancangan pekerjaan terhadap variabel retensi karyawan memiliki angka sebesar 0,000 atau di bawah 0,05. Hal tersebut berarti variabel independen rancangan pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen retensi karyawan (berdasarkan perspektif atau sudut pandang karyawan).

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96447362
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.948
Asymp. Sig. (2-tailed)		.330

Figure 3. Uji Normalitas Variabel Rancangan Pekerjaan terhadap Variabel Retensi Karyawan

- a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.915	1.335		3.681	.001
	Rancangan Pekerjaan	.797	.189	.593	4.226	.000

Figure 4. Uji t Variabel Rancangan Pekerjaan terhadap Variabel Retensi Karyawan

a. Dependent Variable: RetensiKaryawan

## Simpulan

Pada analisis deskriptif didapatkan data bahwa variabel independen yaitu pelatihan dan rancangan pekerjaan, serta variabel dependen retensi karyawan, bahkan keseluruhan indikator-indikator yang digunakan, memiliki skor rata-rata di atas 3,25. Hal tersebut menunjukkan dan membuktikan pelatihan dan rancangan pekerjaan merupakan faktor-faktor yang dianggap penting dan diharapkan diberikan oleh perusahaan oleh para responden yang merupakan karyawan-karyawan yang bekerja pada pusat perbelanjaan modern di kota Surabaya dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Dan di antara variabel tersebut yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah rancangan pekerjaan dengan skor rata-rata sebesar 3,51.

Pada analisis regresi menggunakan pengolahan data secara parsial dalam artian setiap variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan rancangan pekerjaan secara terpisah dilakukan analisis regresi dengan variabel dependen yaitu variabel retensi karyawan (berdasarkan perspektif atau sudut pandang karyawan). Hasil analisis regresi yang telah dilakukan tersebut menjelaskan bahwa data yang digunakan untuk proses analisis regresi pada keseluruhan variabel independen memiliki nilai signifikansi pada sebesar 0,000 atau di bawah 0,05. Hal tersebut berarti keseluruhan variabel independen yaitu variabel pelatihan dan variabel rancangan pekerjaan yang diuji pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (berdasarkan perspektif atau sudut pandang karyawan). Pelatihan yang tepat dan sesuai dapat membantu karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka [14]. Sebuah penelitian yang dilakukan dengan lokasi yang sama yaitu di kota Surabaya juga membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan perusahaan [15]. Penelitian yang lain juga mendukung bahwa rancangan pekerjaan mampu mempengaruhi tingkat retensi karyawan pada sebuah perusahaan [16].

## References

1. Y. Farchan, "Analisa Sosial Ekonomi Pembangunan Pusat Perbelanjaan Modern; Studi Kasus Pembangunan Lotte Mall Di Kecamatan Pondok Aren, Tangerang Selatan 2010," *Jurnal Renaissance*, vol. 01 no. 01, pp. 01-10, 2016.
2. Pemerintah Kota Surabaya, Peraturan Walikota Surabaya Nomor 27 Tahun 2018 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Surabaya Tahun 2019. Surabaya: Pemerintah Kota Surabaya. 2018.
3. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Timur dalam Angka. Surabaya: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. 2021.
4. A. Pricelda, and R. Pramono, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19," *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, vol. 4 no. 3, pp. 712-721, 2021.
5. M. Sumarni, "Pengaruh Employee retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan." *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, vol. 8, pp. 20-47, 2011.
6. C. W. Wijayanti, and H. Nurtjahjanti, "Perceived Organizational Support dan Retensi pada Karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta," *Jurnal Empati*, vol. 4 no. 1, pp. 49-54, 2015.
7. I. Setiawan, and S. Prasajo, "Effect of Talent Management and Employee Engagement on Turnover Intention with Employee retention Mediation," *Journal of Business, Management, and Accounting*, vol. 3 no. 2, pp. 55-63, 2021.
8. K. Jehanzeb, A. Rasheed, and M. F. Rasheed, "Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia," *International Journal of Business and Management*, vol. 8, pp. 79-90, 2013.
9. R. L. Mathis, and J. H. Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10ed. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
10. I. Novianto, H. Rizqiawan and T. Indrawati, "Unveiling Effective Employee Retention Strategies in Surabaya's Shopping Center Industry: Insights from Employee Perspectives". *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, vol. 18, 2023.
11. D. R. Elisabeth, R. Chauhan, I. Thakar dan J. Suyono, "A Study on Employee Retention in Automobile Sector". *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, vol. 17, no. 6, pp. 11363-11373, 2020.

12. M. R. A. Silva, J. C. A. Carvalho and A. L. Dias, Strategy and Superior Performance of Micro and Small Businesses in Volatile Economies, Chapter 4: Determinants of Employee Retention. USA: IGI Global. 2019. 10.4018/978-1-5225-7888-8.ch004.
13. I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25, 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
14. H. Rizqiawan, and I. Novianto, "Pengembangan Indikator-Indikator Internal Marketing yang Diharapkan Internal Customer Bisnis Ritel Modern di Kota Surabaya," *Jurnal Daya Saing*, vol. 7 no. 2, pp. 132-143, 2021.
15. A. Yonatan, and S. R. Tanoto, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Sistem Penilaian Kinerja terhadap Retensi Karyawan PT Sutindo Anugrah Sejahtera," *AGORA*, vol. 7, no. 2, 2019.
16. D. A. Harvida, and C. Wijaya, "Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 16 no. 1, pp. 13-23, 2020.