BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teori

1. *Employee Retention*

a. Pengertian *Employee Retention*

Employee Retention memiliki berbagai definisi dalam penelitian. Salah satunya yaitu kemampuan untuk menjaga karyawan terbaiknya tetap bekerja di perusahaan (Toling Jr *et al.*, 2021). Sebagaimana dinyatakan oleh Kurniawan & Rizky, (2025) bahwa retensi karyawan adalah kebijakan dan tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk menghindari kehilangan karyawan. Sementara itu, *Employee Retention* didefinisikan oleh Akmal *et al.*, (2023) sebagai proses situasi karyawan diminta untuk tetap berada dalam perusahaan hingga proyek selesai atau sampai batas waktu yang telah ditentukan. Turnover yang tinggi dapat diakibatkan oleh rendahnya tingkat retensi karyawan, yang dapat berdampak negatif pada efektivitas dan kinerja bisnis.

Menurut Naz et al., (2020) menjelaskan bahwa *employee retention* merupakan trategi dan proses yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin tetap bertahan di organisasi. Sedangkan menurut Alias et al., (2019) menjelaskan bahwa *employee retention* adalah kemampuan perusahaan dalam mengurangi turnover dengan memberikan

kompensasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja yang baik. Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *employee retention* adalah serangkaian strategi dan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja, loyal, dan tidak berpindah ke perusahaan lain.

b. Faktor-Faktor *Employee Retention*

Menurut Muturu & Mose, (2019) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor dalam menilai *employee retention* karyawan sebagai berikut:

1) Kompensasi Dan Benefit

Total imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi berupa imbalan langsung (finansial), sedangkan benefit adalah keuntungan tambahan (finansial/non-finansial) untuk meningkatkan kesejahteraan.

2) Pengembangan Karier *(Career Development)*

Proses seumur hidup dalam merencanakan, mengelola, dan meningkatkan keterampilan serta pengalaman profesional seseorang. Tujuannya adalah untuk mencapai potensi penuh, mendapatkan kepuasan kerja, dan memenuhi tujuan profesional jangka panjang, baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi.

3) Keadilan Organisasi *(Organizational Justice)*

Persepsi atau penilaian subjektif karyawan mengenai sejauh mana perlakuan, prosedur, dan keputusan di tempat kerja mereka dianggap adil. Persepsi ini secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan.

4) Kepemimpinan *(Leadership)*

Kemampuan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, dan menginspirasi orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan bersama. Ini lebih dari sekadar jabatan, melainkan keterampilan sosial yang melibatkan komunikasi efektif, empati, dan kemampuan mengarahkan potensi tim secara maksimal.

c. Indikator Indikator *Employee Retention*

Berdasarkan Toling Jr *et al.,* (2021) mengelompokkan dimensi indikator *employee retention* dalam 4 (empat) dimensi, yaitu :

1) *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Evaluasi, perasaan, dan sikap emosional positif seseorang secara umum terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Hal ini mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya berdasarkan pengalaman, ekspektasi, dan situasi kerja.

2) *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan)

Tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya serta perusahaan tempat mereka bekerja.

Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan bekerja dengan antusias, merasa memiliki peran penting, dan rela memberikan usaha ekstra demi kesuksesan organisasi.

3) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan, instansi, maupun norma sosial yang berlaku. Sikap ini ditunjukkan melalui ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan pada prosedur tugas, dan tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Hubungan Dengan Atasan

Interaksi profesional dan hierarkis antara seorang karyawan dan pemimpin atau manajernya. Hubungan ini didasarkan pada rasa saling percaya, komunikasi yang jelas, dan kolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Agwu & Nwoke, (2019) mengelompokkan dimensi indikator *employee retention* dalam 4 (empat) dimensi, yaitu :

1) Komitmen Terhadap Organisasi

Keadaan psikologis yang menggambarkan keterikatan, loyalitas, dan dedikasi mendalam seorang individu terhadap organisasinya. Hal ini mencakup penerimaan kuat terhadap visi dan misi perusahaan, serta kemauan untuk mengerahkan usaha demi mencapai kesuksesan bersama.

2) Masa Kerja

Kurun waktu atau durasi lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau perusahaan. Periode ini dihitung mulai dari tanggal pertama kali karyawan tersebut resmi mulai bekerja (berdasarkan surat pengangkatan atau perjanjian kerja) hingga tanggal berhenti atau tanggal saat ini yang sedang dihitung.

3) Tingginya Loyalitas

Bentuk komitmen, kesetiaan, dan dedikasi yang mendalam. Dalam konteks profesional, ini mencerminkan kesediaan seseorang untuk mencurahkan waktu dan tenaga, rela berkorban, serta menjaga nama baik demi mendukung kesuksesan organisasi. Sikap ini biasanya tumbuh dari rasa saling percaya dan apresiasi yang baik.

4) Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Hal ini mencerminkan sikap dan perasaan pekerja terhadap pekerjaan itu sendiri, lingkungan, gaji, rekan kerja, dan peluang promosi.

Berdasarkan Shibiti, (2020) mengelompokkan dimensi indikator *employee retention* dalam 3 (tiga) dimensi, yaitu :

1) Tingkat Turnover Yang Rendah

Persentase pergantian karyawan yang minim dalam periode tertentu (biasanya tahunan), di mana lebih sedikit staf yang

meninggalkan perusahaan. Kondisi ini umumnya menunjukkan bahwa sebuah organisasi memiliki lingkungan kerja yang sangat baik, loyalitas karyawan yang tinggi, serta tingkat kepuasan kerja yang stabil.

2) Keterikatan (*Engagement*) Terhadap Pekerjaan.

Kondisi psikologis positif karyawan yang ditandai dengan semangat tinggi (*vigor*), dedikasi, dan komitmen. Karyawan yang terikat secara emosional dan kognitif akan merasa pekerjaannya bermakna, sehingga lebih produktif, antusias, dan loyal terhadap tujuan perusahaan.

3) Komitmen Terhadap Perusahaan

Bentuk janji, tanggung jawab, dan ikatan moral dari suatu organisasi untuk mewujudkan kualitas kerja terbaik, menjaga kepuasan pelanggan, serta memegang teguh nilai-nilai inti bisnisnya.

2. *Supportive Work Environment*

a. Pengertian *Supportive Work Environment*

Menurut Toling Jr *et al.*, (2021), menjelaskan bahwa *supportive work environment* mencakup semua fasilitas baik berupa sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan saat mereka bekerja dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Astuti & Baiti, (2024), semua hal di sekitar karyawan yang dapat berdampak bagaimana cara mereka

bekerja dapat didefinisikan sebagai *supportive work environment*. Menurut Sari & Jemadi, (2024), mendefinisikan *supportive work environment* yang dilihat dari seluruh aspek yang dekat dengan pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas mereka.

Pendapat dari Safira & Tyas, (2025) menyatakan bahwa *supportive work environment* dapat dilihat dari dua elemen yaitu fisik dan non-fisik. Kedua elemen ini masing-masing dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Aulia et al., (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* adalah lingkungan kerja yang menyediakan *psychological safety*, yaitu kondisi ketika individu merasa aman untuk mengekspresikan diri tanpa takut akan penolakan atau hukuman dari rekan kerja maupun atasan. Berdasarkan beberapa definisi ini, *supportive work environment* adalah lingkungan kerja yang menciptakan rasa aman, dihargai, dan didukung, baik secara emosional maupun profesional, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif, kreatif, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

b. Faktor-Faktor *Supportive Work Environment*

Menurut Rasool et al., (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi meliputi:

1) Hubungan Sosial yang Positif

Interaksi timbal balik antarindividu yang dilandasi oleh rasa saling menghargai, percaya, dan dukungan emosional. Hubungan ini bersifat konstruktif, mempererat persaudaraan, dan mendorong kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam masyarakat.

2) Dukungan dari Atasan *(Supervisor Support)*

Sejauh mana seorang pemimpin atau penyelia menghargai kontribusi karyawan, memberikan bimbingan, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja. Hal ini membuat bawahan merasa didengar, dihargai, dan dibantu dalam menyelesaikan tugas serta mengembangkan keterampilan mereka.

3) Keadilan Organisasi *(Organizational Justice)*

Persepsi subjektif karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Ini mencakup kewajaran dalam proses pengambilan keputusan, pembagian beban kerja dan imbalan, serta interaksi antar individu.

4) Komunikasi Yang Terbuka

Gaya berinteraksi di mana setiap pihak saling berbagi informasi, pemikiran, dan perasaan secara jujur tanpa takut dihakimi. Hal ini menciptakan lingkungan yang aman di mana

pesan disampaikan secara jelas, dua arah, dan berfokus pada penyelesaian masalah bersama.

c. Indikator-Indikator *Supportive Work Environment*

Menurut Toling Jr *et al.,* (2021) *supportive work environment* terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seperti:

1) Pengakuan Dan Apresiasi (*Recognition*)

Tindakan atau proses memberikan validasi, pujian, dan penghargaan atas usaha, kinerja, atau keberadaan seseorang. Hal ini bertujuan untuk memotivasi, membangun hubungan positif, serta membuat individu merasa dihargai atas kontribusi mereka.

2) Dukungan Pengembangan Diri

Segala bentuk fasilitas, bimbingan, atau sumber daya (baik dari mentor, perusahaan, maupun institusi) yang diberikan untuk membantu seseorang meningkatkan kesadaran, menggali potensi, serta mengasah keterampilan mereka agar mampu beradaptasi dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik.

3) Kepedulian Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Komitmen perusahaan untuk mendukung kesehatan fisik, mental, emosional, dan finansial pekerjanya. Hal ini diwujudkan melalui lingkungan kerja yang positif, fasilitas *employee benefits* yang kompetitif, serta apresiasi yang tulus, yang bertujuan untuk meningkatkan retensi dan produktivitas.

4) Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*)

Keyakinan atau perasaan aman seseorang bahwa mereka tidak akan dihukum, dipermalukan, atau diremehkan karena menyampaikan ide, mengajukan pertanyaan, mengakui kesalahan, atau mengungkapkan kekhawatiran. Konsep ini memungkinkan seseorang untuk berani mengambil risiko interpersonal tanpa takut akan dampak negatif.

Menurut Aulia et al., (2024) *supportive work environment* terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seperti:

1) Dukungan Dari Atasan (*Supervisor Support*).

Sejauh mana seorang pemimpin atau atasan langsung menghargai kontribusi karyawan, peduli terhadap kesejahteraan mereka, serta memberikan bimbingan dan bantuan baik secara emosional maupun profesional untuk membantu mereka menyelesaikan tugas dan mengembangkan keterampilan di tempat kerja.

2) Kondisi Kerja Yang Adil.

Lingkungan pekerjaan yang memberikan perlakuan setara, imbalan yang pantas, dan perlindungan bagi setiap pekerja. Hal ini memastikan hak asasi pekerja dihormati tanpa diskriminasi.

3) Lingkungan Nyaman

Ruang fisik atau sosial yang bersih, sehat, sejuk, dan terbebas dari polusi. Kondisi ini didukung oleh sirkulasi udara

yang baik, ketersediaan air bersih, pengelolaan sampah yang tertib, serta tata letak yang asri dan tenang, yang secara keseluruhan dapat meningkatkan kualitas hidup penghuninya.

4) Dukungan Dari Rekan Kerja

Bentuk bantuan, dorongan, dan interaksi positif antar kolega di lingkungan pekerjaan. Ini mencakup dukungan emosional (seperti menjadi pendengar), instrumental (bantuan teknis), hingga informasional, yang terbukti krusial untuk mengurangi stres kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat penyelesaian masalah.

Menurut Astuti & Baiti, (2024) *supportive work environment* terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi seperti:

1) Penghargaan Dan Pengakuan

Bentuk apresiasi. Pengakuan adalah validasi atas kerja keras atau kontribusi yang diberikan (seperti pujian atau umpan balik positif), sedangkan penghargaan adalah wujud nyata dari apresiasi tersebut, yang umumnya diberikan dalam bentuk bonus finansial, sertifikat, atau promosi jabatan.

2) Kerja Sama Antar Pegawai

Proses kolaborasi dan interaksi antara individu atau kelompok dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencakup pembagian tugas, saling berbagi ide, dan

penyelesaian masalah secara kolektif guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

3) Perhatian Organisasi

Pola fokus yang terstruktur dan didistribusikan secara sosial di antara para pembuat keputusan di dalam perusahaan. Hal ini mencakup masalah, peluang, dan ancaman apa yang diamati, serta bagaimana para anggota memprioritaskan waktu mereka untuk mencapai tujuan bersama.

3. *Organizational Engagement*

a. Pengertian *Organizational Engagement*

Organizational engagement sebagai energi, komitmen, dan efisiensi, yang dipandang sebagai kebalikan langsung dari tiga dimensi kelelahan, sinisme, dan berkurangnya efektivitas profesional dari kelelahan (Shibiti, 2020). Berfokus *organizational engagement* berarti berfokus pada energi, partisipasi, dan kinerja yang dibawa karyawan kedalam pekerjaan mereka (Agwu & Nwoke, 2019). Berfokus pada partisipasi di tempat kerja menciptakan organisasi yang lebih efektif. Menurut Kamanja et al., (2019) menjelaskan bahwa *organizational engagement* merupakan tingkat keterlibatan psikologis karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan, termasuk rasa kepedulian, loyalitas, dan identifikasi terhadap organisasi tempat bekerja.

Organizational engagement merupakan kondisi ketika anggota organisasi menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran kerja mereka (Abun et al., 2021). Menurut (Al-Hajri, 2020) menjelaskan bahwa *organizational engagement* merupakan kondisi kerja yang membuat individu merasa berenergi dan terhubung dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational engagement* adalah tingkat keterikatan psikologis, emosional, dan perilaku karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari rasa memiliki, keterlibatan aktif, dan komitmen untuk berkontribusi secara maksimal.

b. Faktor-Faktot *Organizational Engagement*

Menurut Al-Hajri, (2020) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational engagement* seperti:

1) Kondisi Psikologis Pekerjaan

Keadaan mental, emosional, dan kesejahteraan sosial seseorang di lingkungan kerja. Hal ini mencakup bagaimana seseorang memproses tuntutan tugas, mengelola stres, berinteraksi dengan rekan kerja, serta merasa puas, aman, dan dihargai atas perannya di tempat kerja.

2) Karakteristik Individu

Ciri khas, sifat, dan pola perilaku unik yang melekat pada diri seseorang. Ini mencakup kombinasi bawaan genetik dan

pengalaman lingkungan, yang sangat memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, mengambil keputusan, serta berinteraksi dengan dunia di sekitarnya.

3) Tuntutan Pekerjaan

Segala aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dalam pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan secara terus-menerus. Hal ini mencakup beban tugas, tenggat waktu *(deadline)*, tekanan emosional, hingga konflik lingkungan kerja yang harus dihadapi karyawan untuk mencapai target.

c. Indikator-Indikator *Organizational Engagement*

Dalam sebuah *organizational engagement* terdapat beberapa indikator-indikator yang memenuhinya seperti pendapat dari Toling Jr *et al.*, (2021) indikator *organizational engagement* meliputi:

1) Semangat Atau Energi Kerja

Dorongan psikologis dan fisik yang memampukan seseorang untuk bekerja dengan giat, antusias, dan penuh dedikasi. Ini bertindak sebagai "bahan bakar" internal yang menghasilkan komitmen dan ketekunan untuk mencapai target harian secara maksimal.

2) Dedikasi

Pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan mulia. Ini merupakan wujud pengabdian

tulus yang didasari oleh komitmen dan keyakinan teguh pada suatu cita-cita atau tanggung jawab.

3) Dukungan Rekan Kerja

Mendukung teman kerja bisa dilakukan dengan menjadi pendengar yang baik, menawarkan bantuan saat mereka kewalahan, serta memberikan apresiasi atas kerja keras mereka. Pendekatan suportif ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan.

Menurut Wen et al., (2023) terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi *organizational engagement* seperti:

1) Komitmen Terhadap Organisasi

Tingkat rasa sayang, rasa memiliki, dan kesetiaan seorang anggota atau karyawan terhadap perusahaannya. Hal ini terlihat dari keinginan kuat untuk tetap bergabung, kemauan bekerja keras, serta kepatuhan pada nilai dan tujuan yang ingin dicapai bersama.

2) Kejelasan Harapan Kerja

Pemahaman menyeluruh seorang karyawan mengenai tugas, tanggung jawab, target kinerja, dan prioritas perannya. Hal ini mencakup batasan pekerjaan yang jelas, standar penilaian, serta hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

3) Kesempatan Belajar Dan Berkembang

Ruang, dukungan, serta fasilitas yang diberikan oleh lingkungan (seperti tempat kerja atau institusi pendidikan) kepada individu untuk mengasah keterampilan baru, memperluas wawasan, dan meningkatkan potensi diri.

Menurut Sanaullah & Shaikh, (2024) terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi *organizational engagement* seperti:

1) Pengakuan Atas Prestasi

Bentuk apresiasi dari institusi, organisasi, atau masyarakat terhadap suatu keberhasilan, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, menetapkan standar kualitas, dan memberikan validasi atas kerja keras yang telah dilakukan.

2) Motivasi Untuk Berkontribusi

Dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk memberikan nilai tambah, tenaga, ide, atau waktu kepada suatu kelompok, perusahaan, atau masyarakat. Hal ini didasari oleh keinginan untuk memberikan dampak positif, mencapai tujuan bersama, dan merasa bermanfaat.

3) Kejelasan Harapan Kerja.

Pemahaman yang pasti mengenai tugas, tanggung jawab, target kinerja, dan prioritas yang dibebankan kepada seorang

pekerja. Hal ini memberikan batasan peran yang jelas, mencegah kebingungan, serta membantu karyawan mengetahui cara kerjanya dievaluasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai arahan dan pembanding. Adapun penelitian yang dilakukan para ahli sebagai pedoman pada penelitian ini dirangkum dalam tabel 2. 1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sanaullah dan Shaikh, 2024 *Effect of Supportive Work Environment on Employee retention Mediating role of employee engagement* GISRAS Journal of Management & Islamic Finance Vol 4 (2) Apr-June 2024	1. *Work Environment* 2. Employee Engagement 3. *Employee retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif secara signifikan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat retensi yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini memberikan informasi yang relevan mengenai pengaruh lingkungan kerja yang suportif terhadap retensi karyawan, dengan keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator.
2.	Alshehabeya, 2024 *The Powerful Influence of Appreciation and Work Environment on Retention in Saudi*	1. *Appreciation* 2. *Work Environment* 3. *Employee retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan meyakini bahwa apresiasi dan kualitas lingkungan kerja sangat memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian ini

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Arabia's Manufacturing Sector Academic Journal of Research and Scientific Publishing | Vol 5 | Issue 60 Publication Date: 05-04-2024			merekomendasikan penyediaan paket kompensasi yang kompetitif serta investasi organisasi dalam pengembangan karyawan khususnya melalui program pengembangan kepemimpinan dan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan emosional para manajer dan penyelia serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif.
3.	Othman, et. al., 2022 *The Influence of the Work Environment on Employee Retention in the Malaysian Banking Sector* MALAYSIAN JOURNAL OF CONSUMER AND FAMILY ECONOMICS Vol 28, 2022	*1. Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan retensi karyawan, yaitu komunikasi, dukungan serta hubungan antarindividu (gabungan dari faktor dukungan rekan kerja dan hubungan atasan-bawahan), dan keamanan kerja. Studi ini akan membantu pihak bank memperbaiki lingkungan kerja mereka demi mempertahankan talenta yang dimiliki.
4.	Noranee, et. al., 2021 *The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention at a Private University:*	1. *Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan atasan dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan retensi karyawan, sedangkan pelatihan tidak. Menariknya, dukungan atasan ditemukan memiliki hubungan negatif dengan retensi karyawan. Sementara itu, kompensasi diketahui memiliki

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Work Environment as a Moderator Global Business and Management Research: An International Journal Vol. 13, No. 4 (2021)			dampak terbesar terhadap retensi karyawan. Namun, lingkungan kerja sebagai variabel moderasi ternyata tidak memengaruhi hubungan antara praktik sumber daya manusia dan retensi karyawan. Penelitian ini bermanfaat dalam membantu manajemen mengidentifikasi praktik sumber daya manusia yang dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan, seperti pengembangan pelatihan, dukungan atasan, dan kompensasi. Selain itu, dengan menerapkan praktik sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat menarik dan mempertahankan karyawan mereka.
5.	Muturu dan Mose, 2019 *Effect Of Work Place Environment On Employee Retention In Selected Supermarkets In Kenya.* Human Resource and Leadership Journal ISSN 2520-4661 (Online) Vol.4, Issue No.1, pp 13-34, 2019	1. *Work Environment* 2. *Employee retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, hubungan antar-karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, serta kondisi kerja merupakan faktor-faktor utama dari lingkungan kerja yang memengaruhi retensi karyawan di sejumlah supermarket terpilih di Kenya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen, motivasi karyawan, dan pemberian imbalan merupakan aspek kunci dari kepuasan kerja karyawan yang memengaruhi tingkat pergantian karyawan di supermarket. Lebih lanjut, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				faktor utama yang paling memengaruhi retensi karyawan di supermarket, diikuti oleh kesehatan dan keselamatan kerja, kemudian kondisi kerja, dan terakhir hubungan antar-karyawan.
6.	Ogega dan Ndegwa, 2025 *Work Environment: Issues To Resolve For Employee Retention In Tier I And Tier Ii Commercial Banks In Nairobi City County, Kenya* International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 15, Issue 4, April 2025 40 ISSN 2250-3153	1. *Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Kesimpulannya adalah bahwa lingkungan kerja meningkatkan retensi karyawan pada bank komersial Tier I dan II. Studi ini merekomendasikan kepatuhan terhadap persyaratan bangunan dan konstruksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan pencahayaan, sirkulasi udara, dan ruang kerja yang memadai. Hal ini penting untuk mempertahankan karyawan, sehingga bank komersial dapat beroperasi secara optimal, berkembang, dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi nasional.
7.	Wullur dan Wahyudin, 2025 Pengaruh Lingkungan Kerja, Asistensi Manajemen, dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di SMK Hang Tuah 2 Jakarta	1. Lingkungan Kerja 2. Asistensi Manajemen 3. Kebijakan Kompensasi 4. Retensi Karyawan	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 65,8% terhadap variasi retensi karyawan, dengan nilai signifikansi 0,001, (2) bantuan manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 74,1% terhadap variasi retensi karyawan, dengan nilai signifikansi 0,006, (3) kebijakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis Vol 7 , No. 1, September 2025, pp. 85-88			85,1% terhadap variasi retensi karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000, dan (4) secara bersamaan, lingkungan kerja, bantuan manajemen, dan kebijakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 85,5% terhadap variasi retensi karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja, bantuan manajemen, dan kebijakan kompensasi akan meningkatkan retensi karyawan.
8.	Rahayu, et. al., 2025 Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. JNE Express Kota Samarinda Equator Journal of Management and Entrepreneurship Master of Management Program, Faculty of Economics and Business Universitas Tanjungpura Vol. 13, No. 04 (October 2025): (433-444)	1. Penghargaan 2. Lingkungan Kerja 3. Retensi Karyawan	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Penghargaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. JNE Express Kota Samarinda. Memberikan penghargaan kepada karyawan dapat membuat mereka merasa dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan membuat mereka merasa bangga dengan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan retensi karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dengan pemberian penghargaan yang adil dan layak dapat menciptakan kondisi dimana karyawan merasa dihargai dan terikat

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dengan perusahaan, sehingga akan tetap tinggal dan berkontribusi secara produktif.
9.	Hilya dan Ferdian, 2024 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi JURNAL MANAJEMEN PERHOTELAN DAN PARIWISATA VOLUME 7, ISSUE 2, 2024	1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi 3. Retensi Karyawan	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini memberikan lingkungan kerja berada di kategori cukup yaitu dengan nilai rata-rata 3,17, kompensasi dengan kategori baik dengan nilai rata – rata 3,73 serta variabel retensi karyawan pada kategori nilai rata – rata 3,09. Nilai lingkungan kerja (X1) memiliki beta atau nilai standar yaitu 0.512 menggunakan T hitung (6.603) serta signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Nilai hipotesis kompensasi (X2) juga mempunyai beta atau nilai standar yaitu 0.366 dengan T hitung (4.715) serta signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan. Selanjutnya diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,599 merupakan dampak variabel lingkungan kerja (X1) serta kompensasi (X2) terhadap variabel retensi karyawan (Y) sebanyak 59,9% sedangkan 40,1% ditentukan sang faktor lain.
10.	Pratiwi dan Hariani., 2023 Pengaruh Lingkungan	1. Lingkungan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Retensi	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Analisis regresi digunakan untuk menguji keterkaitan antara tingkat retensi karyawan dengan lingkungan kerja dan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 4, No 2, Desember 2023, Hal. 563-568 ISSN 2745-7710 (Media Online) Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear DOI 10.47065/jtear.v4i2.1012	Karyawan		motivasi kerja. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis dampak dari faktor tingkat motivasi kerja dan kondisi dilingkungan kerja dengan tingkat retensi pekerja. Studi ini mengindikasikan bahwa ada dampak yang nyatak (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa di Kota Surabaya.
11.	Sari dan Jemadi, 2024 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra Vol. 1 No. 02	1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan Kerja 4. Retensi Karyawan	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(Oktober 2024) hal. 115 – 126			
12.	Alias, et., al., 2019 *The Effect of Supportive Work Environment on Employee Retention at Malaysia Information, Communication, and Technology (ICT) Industry* International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 9 , No. 8, August, 2019, E-ISSN: 2222-6990 © 2019 HRMARS	1. *Supportive Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Temuan studi ini mengonfirmasi bahwa hanya dukungan atasan dan kepuasan kerja yang memiliki hubungan positif dan signifikan dengan retensi karyawan. Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi dan retensi karyawan di kalangan karyawan TIK.
13.	Toling, et., al., 2023 *The Intervening Effect of Organizational Engagement on the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention* PREO Journal of Business	1. *Supportive Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan keterikatan organisasi. Selain itu, keterikatan organisasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Lebih lanjut, analisis mediasi menunjukkan bahwa keterikatan organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara lingkungan kerja yang

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	and Management ISSN: 2619-6824 Vol. 2, Issue 2, October 2021			suportif dan retensi karyawan.
14.	Naz, et., al., 2020 *A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators* SAGE Open April-June 2020: 1–20 © The Author(s) 2020 DOI: 10.1177/2158244020924694 journals.sagepub.com/home/sgo	1. *Supportive Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Temuan studi ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara SWE dan ER. Selain itu, OC dan POF berperan sebagai mediator dalam hubungan antara SWE dan ER. Studi ini memberikan implikasi bagi praktisi sumber daya manusia (SDM) untuk terus mengembangkan mekanisme penerapan SWE guna membangun hubungan pertukaran yang sehat dengan karyawan, yang pada akhirnya akan menghasilkan ER. Artikel ini memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada mengenai hubungan antara SWE dan ER, sekaligus menyoroti faktor-faktor krusial yang perlu diperhatikan dalam upaya mempertahankan karyawan kunci. Studi ini juga menguraikan keterbatasan penelitian serta peluang untuk penelitian lebih lanjut.
15.	Yusliza, et., al., 2021 *Analysing the Relationship between Supportive Work Environment and Employee Retention* Proceedings of	1. *Supportive Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Studi ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi lingkungan kerja yang suportif memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap retensi karyawan. Sebagai kesimpulan, persepsi positif karyawan mengenai lingkungan kerja dapat mengurangi niat untuk keluar (turnover intention) di kalangan staf akademik

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, March 7-11, 2021			dalam konteks Malaysia. Sejalan dengan temuan penelitian ini, kami menyarankan agar universitas menyediakan lingkungan suportif yang memungkinkan staf akademik untuk tetap fokus dan berdedikasi dalam mempertahankan semangat kerja yang tinggi serta mengurangi tingkat pergantian staf akademik.
16.	Lapian dan Erlina, 2026 Analisis Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap *Employee Retention* Dengan *Organizational Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perhotelan Bintang Tiga Di Bandar Lampung Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum e-ISSN 3026-2917 https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn p-ISSN 3026-2925 Volume 4 Number 3,	1. *Supportive Work Environment* 2. *Employee Retention* 3. *Organizational Engagement*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa supportive work environment, organizational engagement, dan employee retention berada pada kategorisedang hingga tinggi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa supportive work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee retention. Selain itu, organizational engagement terbukti mampu memediasi pengaruh supportive work environment terhadap employee retention dengan jenis mediasi parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung tetap signifikan meskipun terdapat variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik supportive work environment yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya meningkatkan employee retention. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar peningkatan pada variabel supportive work

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	2026			environment difokuskan pada aspek pengawasan, pada variabel organizational engagement pada aspek kegembiraan dan antusiasme, serta pada variabel employee retention pada aspek kompensasi.
17.	Astuti dan Baiti, 2024 Peran Mediasi *Person-Organization Fit* Pada Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap *Employee Retention* JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol. 2 No. 3, Mei (2024), Hal. 249-259	1. *Supportive Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian : 1) Supportive Work Environment berpengaruh positif terhadap Employee Retention. 2) Supportive Work Environment berpengaruh positif terhadap Person-Organization Fit. 3) Person Organization Fit berpegaruh positif terhadap Employee Retention. 4) Person-Organization Fit mampu memediasi hubungan antara Supportive Work Environment dan Employee Retention.
18.	Alfaiz dan Aditi, 2026 Pengaruh *Supportive Work Environment*, Manajemen Talenta Dan *Quality Work Of Life* Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Arista Auto Lestari Sm Raja Medan	1. *Supportive Work Environment* 2. *Quality Work Of Life* 3. Retensi Karyawan	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supportive work environment terhadap retensi karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap retensi karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara quality work of life terhadap retensi karyawan. Serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN) Volume 05 Nomor 10 Tahun 2026 (Online) 2723-813X | (Print) 2723-8121			antara supportive work environment, manajemen talenta, dan quality work of life terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu mempertahankan karyawannya agar dapat membawa kemajuan bagi perusahaan tersebut..
19.	Khoirunnisa et. al., 2024 Pengaruh *Supportive Work Environment*, *Work-Life Balance*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Survey Terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi) COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024 e-ISSN : 2597-5234	1. *Supportive Work Environment* 2. Retensi Karyawan	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian secara parsial dan simultan bahwa supportive work environment, work-life balance, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. Perolehan pengujian koefisien determinasi yang diperoleh menunjukan nilai sebesar 0.786 atau dengan kata lain supportive work environment, work-life balance, dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 61,7% terhadap retensi karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
20.	Martinius et. al., 2024 *Job Satisfaction*	1. *Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak positif terhadap

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Memediasi *Work Environment* dan *Compensation* : *Employee Retention* INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 9399-9410 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246			kepuasan kerja dan retensi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan kompensasi secara positif mempengaruhi retensi karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.
21.	Prayoga dan Rahmani, 2023 *Employee Retention Model with Variables of a Supportive Work Environment Mediated By Organizational Involvement (Study at PT. Carana Bunga Persada)* JSRET (Journal of Scientific, Research, Education, and Technology) | Vol. 2 No. 1 March 2023	1. *Supportive Work Environment* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Keterlibatan organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Keterlibatan organisasi memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja yang mendukung dan retensi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, para peneliti merumuskan implikasi dan saran untuk penelitian selanjutnya.
22.	Widiani dan Mas'ud, 2023 Pengaruh *Work-Life*	1. *Supportive Work Environment* 2. Retensi Karyawan	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Balance, Kepuasan Kerja, Dan *Supportive Work Environment* Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel) DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 12, Nomor 4, Tahun 2023, Halaman 1 http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme ISSN (Online): 2337-3814			karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
23.	Putra dan Ketut, 2024 Peran *Organizational Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap Retensi Karyawan RJOAS: Russian Journal of Agricultural and Socio-	1. *Supportive Work Environment* 2. *Organizational Engagement* 3. Retensi Karyawan	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan keterikatan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Keterikatan organisasi memediasi secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja yang mendukung dan retensi karyawan. Implikasi teoretis berdasarkan Teori Pertukaran Sosial menunjukkan bahwa hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan akan selalu bersifat positif.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Economic Sciences ISSN 2226-1184 (Online) | Issue 2(146), February 2024			Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang mendukung dan keterikatan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka retensi karyawan akan semakin baik.
24.	Pratiwi dan Hariani, 2023 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 4, No 2, Desember 2023, Hal. 563-568 ISSN 2745-7710 (Media Online) Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear DOI 10.47065/jtear.v4i2.1012	1. Lingkungan Kerja 2. Retensi Karyawan	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Analisis regresi digunakan untuk menguji keterkaitan antara tingkat retensi karyawan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis dampak dari faktor tingkat motivasi kerja dan kondisi dilingkungan kerja dengan tingkat retensi pekerja. Studi ini mengindikasikan bahwa ada dampak yang nyatak (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa di Kota Surabaya.
25.	Sutina et. al., 2026 *The Influence of a Positive Work Environment on the Retention of*	1. *Work Environment* 2. *Retention*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada dalam kategori positif dengan nilai rata-rata 54,03, sementara retensi talenta unggul juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Top Talent at SMK PGRI Pagaralam JEAT Volume 2 Nomor1 2026, 45-56 E-ISSN: 3090-0306			34,91. Analisis korelasi Pearson menghasilkan nilai r sebesar 0,564 dengan signifikansi 0,001 yang mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif berpengaruh signifikan terhadap retensi talenta, dengan nilai R Square sebesar 0,319, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 31,9% terhadap retensi talenta unggul. Koefisien regresi sebesar 0,372 menguatkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berdampak langsung pada peningkatan retensi talenta. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja positif memainkan peran penting dalam mempertahankan guru dan tenaga kependidikan unggul, serta menjadi strategi efektif bagi sekolah dalam menjaga keberlanjutan tenaga pendidik berkualitas
26.	Wijaya dan Liana, 2025 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Yang	1. Lingkungan Kerja 2. Retensi Karyawan	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan,

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan dalam Lingkup Asisten Ekonomi dan Pembangunan Setda Provinsi Jawa Tengah) Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE) Vol. 8. No. 3 (2025) e-ISSN: 2621-606X Page: 14526-14538			keseimbangan kehidupan-kerja tidak memengaruhi retensi karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan, serta kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap retensi karyawan.
27.	Mayangsari dan Sari, 2026 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta PENG Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 3, No. 1, Tahun 2026 doi.org/10.62710/h2a9es58 Hal. 1133-1147	1. Lingkungan Kerja 2. Retensi Karyawan	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terdapat retensi karyawan generasi Z di Kota Surakarta. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z di Kota Surakarta. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z di Kota Surakarta. Hasil nilai F hitung 45.386 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 > 0,05 artinya model regresi tepat untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Koefisien diperoleh nilai adjusted R squar sebesar 0,508 yang artinya

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sumbangan pengrauh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan 50,8%.
28.	Prastya dan Fu'ad, 2022 Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan Jurnal Dinamika ekonomi dan Bisnis, 19 (2) 2022, 213-226 https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB	1. Hubungan Lingkungan Kerja 2. Retensi Karyawan	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja, budaya organisasi secara parsial mempengaruhi retensi karyawan, lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi retensi karyawan, dan kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi retensi karyawan. Penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung terhadap retensi karyawan yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Implikasi hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja yang nyaman merupakan unsur yang harus dipenuhi sebagai upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Akan tetapi upaya retensi perusahaan tersebut akan jauh lebih tinggi tingkat keberhasilannya jika lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa lebih betah bekerja di perusahaan.
29.	Putra dan Ketut, 2024	1. *Supportive Work Environment*	1. SPSS 2.Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Peran *Organizational Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap Retensi Karyawan RJOAS: Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences ISSN 2226-1184 (Online) | Issue 2(146), February 2024	2. *Organizational Engagement* 3. Retensi Karyawan	Berganda	mendukung dan keterikatan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Keterikatan organisasi memediasi secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja yang mendukung dan retensi karyawan. Implikasi teoretis berdasarkan Teori Pertukaran Sosial menunjukkan bahwa hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan akan selalu bersifat positif. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang mendukung dan keterikatan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka retensi karyawan akan semakin baik.
30.	Judeh, 2021 *Effect Of Work Environment On Employee Engagement: Mediating Role Of Ethical Decision-Making* Problems and Perspectives in Management, Volume 19, Issue 3, 2021	1. *Work Environment* 2. *Employee Engagement*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berhubungan secara signifikan dengan lingkungan kerja dan pengambilan keputusan etis. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keterlibatan karyawan dibandingkan terhadap pengambilan keputusan etis. Selain itu, pengaruh pengambilan keputusan etis terhadap keterlibatan karyawan lebih besar daripada pengaruh keterlibatan kerja terhadap pengambilan keputusan etis. Lebih lanjut, studi ini mendukung pernyataan bahwa pengambilan keputusan etis memainkan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				peran penting dalam hubungan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kondisi kerja yang baik dan melakukan pengambilan keputusan secara etis cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.
31.	Rasool, et., al., 2021 *How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing* Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 2294. https://doi.org/10.3390/ijerph18052294	1. *Workplace Environment* 2. *Employee Engagement*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang toksik berdampak negatif terhadap keterikatan karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini menegaskan bahwa dukungan organisasi dan kesejahteraan karyawan secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja yang toksik dan keterikatan karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, hubungan langsung antara lingkungan kerja yang toksik dan keterikatan karyawan menunjukkan bahwa jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang toksik, mereka akan menyebarkan perasaan negatif kepada rekan kerja lainnya. Perasaan yang muncul akibat lingkungan kerja yang toksik seperti pelecehan, perundungan, dan pengucilan dapat berdampak buruk serta memicu stres yang tidak perlu, kelelahan kerja (*burnout*), depresi, dan kecemasan di kalangan pekerja. Kedua,

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kesejahteraan karyawan memengaruhi perilaku karyawan yang dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan maupun organisasi. Ketiga, dukungan organisasi juga meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Dengan demikian, terbukti pula bahwa ketika pekerja merasakan adanya dukungan dari organisasi, rasa memiliki mereka terhadap organisasi tersebut menjadi semakin kuat.
32.	Abun, et. al., 2021 *Work Environment and work Engagement of Employees of the Catholic Colleges in the Ilocos Region, Philippines* Technium Social Sciences Journal (ISSN: 2668-7798)	1. *Work Environment* *2. work Engagement*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Studi ini menemukan bahwa tingkat lingkungan birokratis tergolong tinggi, sedangkan lingkungan humanistik dan kewirausahaan berada pada tingkat sedang. Terkait keterikatan kerja, ditemukan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan tergolong tinggi. Mengenai korelasi antara lingkungan kerja dan keterikatan kerja, keduanya memiliki korelasi yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini diterima.
33.	Yanti dan Zukrianto, 2024 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Indonesian	1. Lingkungan Kerja *2.* Keterlibatan Kerja	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Dari hasil analisis diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel, atau 10,447 lebih besar dari 4,41 sehingga terlihat pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Council of Premier Statistical Science Volume 3 Issue 1, 1 – 6, February 2024 ISSN: 3030-9956/ https://doi.org/10.24014/icopss.v3i1.31627 © 2024 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau®			
34.	Kamanja, et., al., 2019 *Influence Of Work Environment On Employee Engagement Among Central Government Ministries In Kenya, A Case Of Meru County* The Strategic Journal of Business & Change Management. ISSN 2312-9492 (Online) 2414-8970 (Print). www.strategicjournals.com	1. *Work Environment* 2. *Employee Engagement*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Studi tersebut merekomendasikan agar kementerian pemerintah pusat yang telah mengalami pelimpahan wewenang memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja fisik dan sosial mereka. Langkah-langkah juga perlu diambil untuk memperbaiki lingkungan kerja psikologis; meskipun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan, terdapat hubungan positif antara keduanya. Fleksibilitas tempat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, sehingga aspek ini tidak perlu diprioritaskan. Selain itu, disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai alasan mengapa fleksibilitas tempat kerja tidak memiliki hubungan maupun pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan, mengingat adanya studi

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				lain yang menunjukkan hasil berbeda dalam konteks yang lain.
35.	Zebua, et., al., 2025 Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement: Literature Review FAATUATUA PUBLISHER LIKUID : Jurnal Ekonomi dan Ilmu Berkaitan Volume 01 Issue 03 Desember 2025 | Page 01-07 E-ISSN : 3109-7995 DOI : https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.451	1. Lingkungan Kerja *2.* Employee Engagement	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil sementara menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, seperti ergonomi, fasilitas, dan kebersihan ruang, berkontribusi meningkatkan fokus dan kenyamanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik terbukti menjadi prediktor paling kuat bagi engagement melalui dukungan atasan, komunikasi, hubungan kerja, dan budaya organisasi. Temuan sintesis juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan. Secara keseluruhan, sekitar 70–80% studi yang ditelaah menunjukkan hubungan positif signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan tingkat engagement karyawan. Penelitian ini memberikan dasar ilmiah bagi organisasi untuk merancang strategi perbaikan lingkungan kerja sebagai upaya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.
36.	Santoso, et., al., 2025 Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap	1. Lingkungan Kerja 2. Engagement	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kualitas layanan keperawatan. Keterlibatan memediasi pengaruh beban kerja dan motivasi tetapi tidak memediasi pengaruh

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kualitas Pelayanan melalui Engagement pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Journal of Public Health Education Vol. 04, No. 04, September 2025			lingkungan kerja.
37.	Sofianti dan Frianto, 2026 Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Environment* terhadap *Employee Engagement* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Mojokerto JURNAL MANAJEMEN SDM Vol.3, No.1, Juni 2026 e-ISSN: 3090-4927	1. *Work Environment* 2. *Employee Engagement*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Evidensi empiris yang diperoleh mengungkapkan bahwasanya Perceived Organizational Support menghadirkan dampak yang bersifat positif, namun tidak tergolong signifikan secara statistikal terhadap Employee Engagement. Berbeda halnya, Work Environment terverifikasi memberikan pengaruh yang positif sekaligus signifikan terhadap Employee Engagement. Indikasi tersebut meneguhkan bahwa ekosistem kerja yang kondusif berpotensi mengelevasi etos kerja, dedikasi, serta intensitas keterlibatan tenaga kerja dalam mengeksekusi beban tugasnya. Lebih dari itu, konstruksi model dalam riset ini sanggup mengakomodasi sebesar 77,5% fluktuasi dalam Employee Engagement.
38.	Safira dan Tyas, 2025 Pengaruh Work Environment	1. Work Environment 2. Work Engagement	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work environment berpengaruh positif terhadap self-efficacy, perceived organizational support

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Self-Efficacy Economic Reviews Journal Volume 4 Nomor 4 (2025) 2004 – 2022 E-ISSN 2830-6449 DOI: 10.56709/mrj.v4i4.938			berpengaruh positif terhadap self-efficacy, work environment berpengaruh positif terhadap work engagement, perceived organizational support berpengaruh positif terhadap work engagement, selfefficacy berpengaruh positif terhadap work engagement, dan self-efficacy memediasi work environment maupun perceived organizational support terhadap work engagement. Penelitian ini menyarankan manajemen meningkatkan kenyaman lingkungan kerja, komunikasi suportif dari atasan, serta diskusi dan dukungan dalam menyelesaikan tugas baru. Penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat keterikatan pegawai di lingkungan sektor publik.
39.	Firnanda dan Wijayati, 2021 Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton Jurnal Ilmu	1. Lingkungan Kerja 2. Employee Engagement	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak signifikan dan positif terhadap keterlibatan karyawan. Efikasi diri memiliki dampak signifikan dan positif terhadap keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan dan positif terhadap keterlibatan karyawan. Persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja secara

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Manajemen Volume 9 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya			bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Implikasi penelitian yang dapat diterapkan pada perusahaan adalah perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik. Perusahaan dapat memberikan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan secara teratur kepada karyawan. Para pemimpin perlu memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mengenakan Alat Pelindung Diri (APD). Perusahaan juga perlu menyediakan klinik atau kendaraan kesehatan seperti ambulans untuk mengantisipasi kejadian darurat yang lebih fatal. Perusahaan dapat menyewa jasa motivator untuk memberikan materi dan bimbingan agar lebih antusias, bangga, dan terlibat dengan perusahaan.
40.	Al-Hajri, 2020 *Employee Retention in light of Green HRM practices through the Intervening role of Work Engagement* Annals of Contemporary Developments in Management	1. *Work Engagement* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Temuan studi ini menunjukkan adanya hubungan positif namun tidak signifikan antara praktik *green HRM* dan retensi karyawan. Namun, studi ini menemukan pengaruh positif yang signifikan dari praktik *green HRM* terhadap keterikatan kerja, serta dari keterikatan kerja terhadap retensi karyawan. Studi ini juga melaporkan peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara *green HRM* dan retensi karyawan. Temuan studi

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	& HR (ACDMHR) Vol. 2, No. 4, 2020			ini memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis.
41.	Fernando dan Nishanthi, 2021 *The Mediating Effect Of Work Engagement On The Relationship Between Total Reward Perceptions And Employee Retention* Journal of Business Studies, 8 (SI)	1. *Work Engagement* 3. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari persepsi mengenai *total reward* (imbalan total) dan keterikatan kerja terhadap retensi karyawan. Peran mediasi keterikatan kerja juga terbukti secara parsial. Dengan demikian, penelitian ini memperluas literatur yang ada mengenai keterikatan kerja dengan mengungkap efek mediasinya terhadap hubungan antara persepsi *total reward* dan retensi karyawan. Temuan ini mengarahkan perusahaan untuk memberikan perhatian pada persepsi *total reward baik yang bersifat moneter, material, maupun non-moneter dalam upaya membangun tenaga kerja yang lebih memiliki keterikatan tinggi. Pemberian imbalan yang tepat sangatlah penting untuk mempertahankan karyawan serta menjaga keterikatan mereka dalam organisasi untuk jangka waktu yang panjang.
42.	Almerri, 2023 *Investigating The Impact of Organizational Culture on Employee Retention: Moderating Role of Employee Engagement*	1. *Employee Engagement* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	SPSS digunakan untuk mencapai tujuan penelitian melalui data primer, dan hasilnya menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan retensi karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel moderasi; hal ini berarti bahwa

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	ISSN 1816-6075 (Print), 1818-0523 (Online) Journal of System and Management Sciences Vol. 13 (2023) No. 4, pp. 488-507 DOI:10.33168 /JSMS.2023.0 429			budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya mendorong retensi yang lebih baik serta niat yang lebih kuat untuk bertahan lebih lama di organisasi. Studi ini merekomendasikan pembentukan tujuan yang kuat dan serangkaian prinsip panduan, karena hal tersebut dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan organisasi beserta tujuannya, serta merasa menjadi bagian dari sesuatu yang bermakna. Rekomendasi lebih lanjut juga disajikan dalam studi ini.
43.	Shibit, 2020 *Public school teachers' satisfaction with retention factors in relation to work engagement* SA Journal of Industrial Psychology ISSN: (Online) 2071-0763, (Print) 0258-5200	1. *Employee Engagement* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Analisis korelasional menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor retensi dan keterikatan kerja. Analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa faktor-faktor retensi secara signifikan memprediksi keterikatan kerja. Kontribusi praktis utama dari penelitian ini adalah ditunjukkannya bukti bahwa faktor-faktor retensi memiliki hubungan dengan keterikatan kerja serta dapat memprediksinya. Organisasi sebaiknya memberikan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta peluang karier yang lebih baik kepada karyawan, karena hal-hal tersebut dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Oleh karena itu,

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				organisasi perlu memastikan apakah karyawan merasa puas dengan faktor-faktor retensi yang disediakan oleh organisasi tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi pada teori keterikatan psikologis dengan menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap faktor-faktor retensi di organisasinya cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.
44.	Bhakuni dan Saxena, 2023 *Exploring the Link between Training and Development, Employee Engagement and Employee Retention* Journal of Business and Management Studies ISSN: 2709-0876 DOI: 10.32996/jbms Journal Homepage: www.al-kindipublisher.com/index.php/jbms	1. *Employee Engagement* 2. *Employee Retentio*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Temuan utama studi ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memainkan peran krusial dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi bisnis. Penerapan berbagai strategi inovatif oleh organisasi membantu meningkatkan tingkat kinerja serta menghasilkan produktivitas dan profitabilitas yang tinggi. Hal ini turut membantu meningkatkan profil dan reputasi organisasi. Tantangan yang dihadapi organisasi mencakup pemenuhan kebutuhan dan persyaratan karyawan terkait kepuasan kerja, serta aspek keselamatan dan keamanan dalam peran pekerjaan. Dampak dari prosedur pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan juga membantu meningkatkan keterlibatan mereka.
45.	Agwu dan Nwoke, 2019 *Effect of*	1. *Employee Engagement* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini antara lain merekomendasikan agar

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Recruitment and Selection on Employee Retention: Mediating Factor of Employee Engagement European Journal of Applied Business Management, 5(4), 2019, pp. 17-29.			manajemen usaha kecil dan menengah (UKM) berupaya melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi yang tangguh guna memastikan perekrutan talenta yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan. Namun, mereka juga harus memastikan penerapan strategi keterlibatan karyawan demi mempertahankan talenta terpilih tersebut di dalam perusahaan. Sepanjang pengetahuan peneliti dan berdasarkan berbagai literatur yang telah ditelaah, belum ada penelitian yang dilakukan dalam konteks Nigeria saat ini mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap retensi karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai faktor pemediasi.
46.	Raharjo, et. al., 2025 Strategi Retensi Karyawan Berbasis Employee Engagement JURNAL LENTERA BISNIS ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X Volume 14, Nomor 2, Mei 2025	1. Employee Engagement 3. Retensi Karyawan.	1. SPSS 3. Regresi Linear Berganda	Temuan dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa strategi retensi karyawan berbasis employee engagement, meliputi kepemimpinan yang memberdayakan, komunikasi terbuka dan transparan, pengembangan karier, pengakuan dan apresiasi, keseimbangan kerja dan kehidupan (worklife balance), keterlibatan sosial dan budaya positif, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Strategi tersebut tidak hanya mampu menurunkan turnover karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
47.	Adiyansah, et. al., 2025 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Employee Retention* Melalui Work Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Berdasarkan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani INOVASI PEMBANGUNAN – JURNAL KELITBANGAN | VOLUME 13 NO. 1	1. *Work Engagement* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee retention, serta terhadap work satisfaction. Selain itu, work satisfaction juga berpengaruh signifikan terhadap employee retention, dan memediasi secara parsial hubungan antara work engagement dan employee retention. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya insani untuk meningkatkan retensi karyawan melalui peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya etos kerja dan keadilan dalam imbalan kerja.
48.	Ilahi dan Anah, 2025 Pengaruh Employee Engagement Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Retention Pada Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri Jurnal Ekonomi Bisnis dan Inovasi	1. Employee Engagement 2. Employee Retention	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa employee engagement tidak berpengaruh terhadap employee retention, dan job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap employee retention, sedangkan employee engagement dan job satisfaction secara bersamaan dapat mempengaruhi employee retention PT Wilis Indonesia Steel Kediri dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,686 atau 68,6%. Peningkatan employee retentiondapat dilakukan melalui pemberian pelatihan kepada karyawan.

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 1, Nomor 1, Oktober 2025; pp. 1-13 https://journal.synersa.org/index.php/neovate			Pelatihan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga menguntungkan perusahaan, karena dapat mengandalkan karyawan lama yang profesional tanpa harus menanggung biaya perekrutan, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.
49.	Ima dan Nitawati, 2026 Peran Employee Engagement dalam Mediasi Hubungan antara Work-Life Balance dan Retensi Karyawan Generasi Z di Wilayah Surabaya MAMEN (Jurnal Manajemen) journal.literasisains.id/index.php/MAMEN e-ISSN 2809-8099 | p-ISSN 2810-0484 Vol. 5 No. 2 (April 2026) 322-333 DOI: 10.55123/mamen.v5i2.6848	1. Employee Engagement 2. Retensi Karyawan	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kerjakehidupan meningkatkan retensi hanya jika diiringi dengan keterlibatan kerja yang tinggi. Penelitian ini memperkuat teori Job Demands–Resources dan Social Exchange, serta memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan partisipasi karyawan untuk meningkatkan engagement dan mengurangi turnover.
50.	Widiwati, 2026 Pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Job Well-Being terhadap Retensi	1. Employee Engagement 2. Retensi Karyawan	1. SPSS 2. Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja dan job well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dan retensi karyawan. Selain itu, employee engagement

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	melalui Employee Engagement ournal of Business Economics and ManagementJournal of Business Economics and Management Vol. 2 No. 3 (2026): Januari - Maret2143Vol. 2 No. 3 (2026): Januari – MaretPage. 2143-2158Journal homepage: https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbemE-ISSN : 3063-8968Published by: Global Sciences Publishers			terbukti berpengaruh positif terhadap retensi karyawan serta berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kesejahteraan kerja dan job well-being terhadap retensi karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan kesejahteraan kerja dan kondisi psikologis karyawan untuk meningkatkan keterikatan dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan manufaktur dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan tenaga kerja.
51.	Adiyansah et. al., 2025 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Employee Retention* Melalui *Work Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Berdasarkan Perspektif Manajemen	1. *Work Engagement* 2. *Employee Retention*	1. SPSS 2.Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee retention, serta terhadap work satisfaction. Selain itu, work satisfaction juga berpengaruh signifikan terhadap employee retention, dan memediasi secara parsial hubungan antara work engagement dan employee retention. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sumber Daya Insani INOVASI PEMBANGUNAN – JURNAL KELITBANGAN | VOLUME 13 NO. 1			insani untuk meningkatkan retensi karyawan melalui peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya etos kerja dan keadilan dalam imbalan kerja.

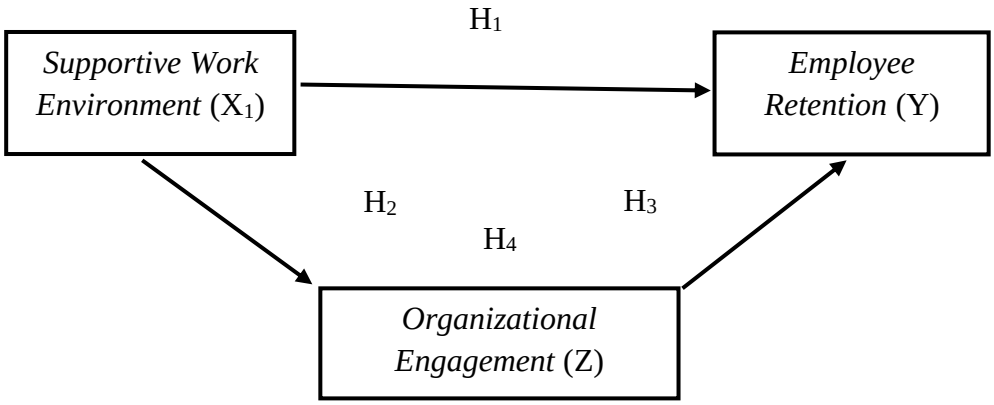
Sumber: Diolah Peneliti (2026)

C. Kerangka Berpikir

Model konseptual atau kerangka teoritis menurut Sugiyono, (2023) menjelaskan bahwa, kerangka berpikir adalah model abstraks mengenai bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasikan sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dijelaskan jika dalam penelitian ini sesuai dengan dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2023) menjelaskan jika penelitian hanya menganalisis beberapa variabel, dengan ini peneliti tersebut menjelaskan gambaran teori pada setiap variabel, sealin itu menjadi sebuah alasan pada keragaman nilai variabel yang diteliti.

Kerangka teoritis yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel terikat, 1 (satu) variabel mediasi dan 1 (satu) variabel bebas. Adapun ariabel pada penelitian yang akan dilakukan adalah *supportive work environment* sebagai variabel bebas, *organizational engagement* sebagai variabel mediasi dan *employee retention* sebagai variabel terikat. Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yakni penelitian oleh Toling Jr *et al.*,

(2021), Sanaullah & Shaikh, (2024), Afridi *et al.*, (2019) yang meneliti kompetensi kerja, motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja karyawan. Kedua variabel tersebut dapat digambarkan dalam sebuah bagan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penelitian Dari Toling Jr *et al.*, (2021), Sanaullah & Shaikh, (2024), Afridi *et al.*, (2019)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau angapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2023). Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannyadengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dari uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Antara *Supportive Work Environment* Terhadap *Employee Retention* Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun

Employee retention merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tetap berada di dalam organisasi

dalam jangka panjang (Toling Jr *et al.,* 2021). Menurut Sanaullah & Shaikh, (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* merupakan satuan komponen yang menekankan pada setiap aktivitas interaksi antara karyawan dan benda maupun segala hal yang ada di sekitar organisasi atau perusahaan yang selalu berkaitan dengan lingkungan atau tempat di mana perusahaan itu berada. Sependapat dengan Noranee *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Toling Jr *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanaullah & Shaikh, (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noranee *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth & Mose, (2019) menjelaskan bahwa *supportive work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H_1: *Supportive Work Environment* Berpengaruh Terhadap *Employee Retention* Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

2. Pengaruh Antara *Supportive Work Environment* Terhadap *Organizational Engagement* Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun

Menurut Noranee *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. *Organizational engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa dibutuhkan dalam keberhasilan sebuah perusahaan sehingga memunculkan motivasi agar kinerja semakin meningkat sehingga melebihi job requirement yang diminta (Afridi *et al.,* 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Toling Jr *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afridi *et al.,* (2019) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational engagement*. Sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanaullah & Shaikh, (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational engagement*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lamandasa & Lumentah, (2023) menjelaskan bahwa *supportive work environment*

tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational engagement*. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H_2: *Supportive Work Environment* Berpengaruh Terhadap *Organizational Engagement* Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun

3. **Pengaruh *Organizational Engagement* Terhadap *Employee Retention* Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun**

Menurut Akmal *et al.,* (2023) menjelaskan bahwa *employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial perusahaan untuk tetap loyal kepada perusahaan. Sedangkan menurut Nasution & Nasution, (2022) menjelaskan bahwa *employee retention* merupakan upaya perusahaan mempertahankan karyawan yang potensial untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Wen *et al.,* (2023) menjelaskan bahwa *organizational engagement* merupakan sebuah proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afridi *et al.,* (2019) menjelaskan bahwa *organizational engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Toling Jr *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *organizational engagement* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *employee retention*. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ojo & Alli, (2024) menjelaskan bahwa *organizational engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Jasim *et al.*, (2026) oleh menjelaskan bahwa *organizational engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H_3: *Organizational Engagement* Berpengaruh Terhadap *Employee Retention* Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun

4. **Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap *Employee Retention* Melalui *Organizational Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun**

Employee retention merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tetap berada di dalam organisasi dalam jangka panjang (Toling Jr *et al.*, 2021). Menurut Sanaullah & Shaikh, (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* merupakan satuan komponen yang menekankan pada setiap aktivitas interaksi antara karyawan dan benda maupun segala hal yang ada di sekitar organisasi atau perusahaan yang selalu berkaitan dengan lingkungan atau tempat di mana perusahaan itu berada.

Menurut Noranee *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Organizational engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa dibutuhkan dalam keberhasilan sebuah perusahaan sehingga memunculkan motivasi agar kinerja semakin meningkat sehingga melebihi job requirement yang diminta (Afridi *et al.,* 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Toling Jr *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanaullah & Shaikh, (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ojo & Alli, (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Jasim *et al.,* (2026) oleh menjelaskan bahwa *supportive work environment* tidak berpengaruh terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H_4: *Supportive Work Environment* Berpengaruh Terhadap *Employee Retention* Melalui *Organizational Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun